



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO EN EL
TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE UNA CLÍNICA
PRIVADA DE LIMA - 2025**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Autor

MADALENGOITIA URBINA, Diego André (ORCID: 0009-0003-4946-1174)

Asesor

DR. MARCELO QUISPE, Luis Alberto (ORCID: 0000-0003-0128-0123)

Línea de investigación del programa
Dirección de Organizaciones y Personas

Línea de acción RSU
Desarrollo e Innovación Social

LIMA, PERÚ, MAYO DE 2025



CC BY-ND

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

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Madalengoitia Urbina, D. A. (2025). *Satisfacción laboral y compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Diego André Madalengoitia Urbina
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72392245
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-4946-1174
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Byrne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Yudith Accilio Tuco
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	71830455
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Carol Elena Guerrero Vega
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10541050
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Satisfacción laboral y compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de Organizaciones y Personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como presidente, el MAG. YUDITH ACCILIO TUCTO como secretario y la MAG. CAROL ELENA GUERRERO VEGA como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES
DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA - 2025**

Presentado por el bachiller:

DIEGO ANDRÉ MADALENGOITIA URBINA

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **DOCE (12)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 13 de mayo del 2025.



PRESIDENTE
MAG. PABLO ENRIQUE
CABRAL BYRNE



SECRETARIO
MAG. YUDITH ACCILIO
TUCTO



VOCAL
MAG. CAROL ELENA
GUERRERO VEGA

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA - 2025

Del bachiller DIEGO ANDRÉ MADALENGOITIA URBINA certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 7 de mayo de 2025



Luis Alberto Marcelo Quispe

40612463

DEDICATORIA

Este estudio se lo dedico de una manera muy especial a mi mamá Luz Violeta por la perseverancia que tuvo y tiene conmigo, por motivarme siempre a salir adelante y lograr mis objetivos personales.

AGRADECIMIENTOS

A los que no creyeron en mí, a mi esfuerzo, continuidad y resiliencia. A mi familia por estar siempre conmigo, especialmente a mis hermanos Allen y Marcelo. A mi papá por estar en mis momentos difíciles. Finalmente, a mis abuelos y tías por apoyarme y aconsejarme siempre.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
1. INTRODUCCIÓN	9
2. MÉTODO	19
2.1 Tipo y diseño	19
2.2 Población, muestra y muestreo.....	19
2.3 Hipótesis	19
2.4 Variables y operacionalización.....	20
2.5 Instrumentos o materiales	21
2.6 Procedimientos.....	23
2.7 Análisis de datos.....	23
2.8 Aspectos éticos.....	23
3. RESULTADOS	24
4. DISCUSIÓN	31
5. CONCLUSIONES	34
6. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operativización de la satisfacción laboral
Tabla 2	Operativización del compromiso laboral
Tabla 3	Validación por criterio de jueces
Tabla 4	Consistencia interna de la prueba de satisfacción laboral
Tabla 5	Consistencia interna de la prueba de compromiso laboral
Tabla 6	Escala porcentual de la variable satisfacción laboral
Tabla 7	Escala porcentual de la variable compromiso laboral
Tabla 8	Escala porcentual de las dimensiones de satisfacción laboral
Tabla 9	Escala porcentual de las dimensiones de compromiso laboral
Tabla 10	Tablas cruzadas de las variables
Tabla 11	Alcances de normalidad de las variables
Tabla 12	Asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo
Tabla 13	Asociación entre las condiciones físicas y el compromiso laboral
Tabla 14	Asociación entre las remuneraciones y beneficios y el compromiso laboral
Tabla 15	Asociación entre las políticas administrativas y el compromiso laboral
Tabla 16	Asociación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Dispersión de puntuaciones de las variables

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA - 2025

DIEGO ANDRÉ MADALENGOITIA URBINA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad analizar la asociación presentada por la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo del personal de una clínica privada de Lima. El tipo es aplicado y diseño no experimental. La población estuvo conformada por los 100 colaboradores de la clínica y la muestra está constituida por 80 colaboradores seleccionados de forma intencional porque se seleccionaron a los primeros que cumplieron con el tamaño de la muestra. El recojo de información se realizó mediante la aplicación de dos test que midieron de forma objetiva las dos variables de estudio mencionados. Estas pruebas presentaron niveles de consistencia de ,975 en el caso de la satisfacción laboral y ,951 en el caso del compromiso laboral demostrando que tienen una excelente consistencia interna. Los puntajes de ambas variables demostraron que si provienen de una distribución normal (Sig.=,200) por lo que se decidió usar el estadígrafo R de Pearson. Los resultados de inferencia desarrollados permitieron probar que la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo están asociados de forma altamente significativa ($R=,894$; Sig. =0.000). Asimismo, los factores asociados a la satisfacción laboral también presentaron correlaciones altas y significativas con el compromiso laboral. En ese sentido, se entiende que la clínica debe crear condiciones favorables que propicien satisfacción de tal modo que se comprometan con la clínica.

Palabras clave: satisfacción, pertenencia, compromiso, clínica, trabajo

**JOB SATISFACTION AND COMMITMENT AT WORK AMONG EMPLOYEES AT
A PRIVATE CLINIC IN LIMA - 2025**

DIEGO ANDRÉ MADALENGOITIA URBINA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the association between job satisfaction and work commitment among the staff of a private clinic in Lima. The design was applied and non-experimental. The population consisted of 100 clinic employees, and the sample consisted of 80 employees intentionally selected because the first to meet the sample size were selected. Data collection was conducted through two tests that objectively measured the two study variables mentioned above. These tests showed consistency levels of .975 for job satisfaction and .951 for work commitment, demonstrating excellent internal consistency. The scores for both variables showed a normal distribution (Sig. = .200), so the Pearson R statistic was used. The inference results showed that job satisfaction and work commitment are highly significantly associated ($R = .894$; Sig. = 0.000). Likewise, factors associated with job satisfaction also showed high and significant correlations with work commitment. In this sense, it is understood that the clinic must create favorable conditions that foster satisfaction so that employees become committed to the clinic.

Keywords: satisfaction, belonging, commitment, clinic, work

1. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral definida como una respuesta emocional favorable derivada de la apreciación de las vivencias y desempeño laboral (Holguin & Contreras, 2020); además, se precisa como una percepción individual del colaborador en su espacio de trabajo que influye directamente en su calidad de vida (Vanegas et al., 2025); desde otra perspectiva es el conjunto de predisposiciones que el individuo desarrolla frente a su ambiente laboral (Mariammal, 2020). Por otro lado, el compromiso organizacional definido como una conexión psicológica entre el colaborador y la entidad donde labora (Jaramillo, 2023); asimismo, es conceptualizado como el nivel de adhesión del personal hacia los propósitos organizacionales, considerándolo crucial para la consecución y superación de los objetivos anuales (Li et al., 2020); en tanto otros autores refieren que es un mecanismo impulsor de innovaciones fundamentado en el sentido de pertenencia y fidelidad de los colaboradores (Fuentes et al., 2020). Estos aspectos enfrentan diversos retos siendo fundamental su abordaje.

Es así como conocer la problemática sobre el tema en diversos contextos geográficos resulta de gran beneficio. A nivel mundial, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 40% de los profesionales médicos abandonan su trabajo a consecuencia de la insatisfacción laboral (Kindie & Kassa, 2021), situación que refleja una crisis global en el sector salud, esta problemática se evidencia en diversos países; por ejemplo, en Indonesia, el 44.8% de profesionales de salud de los centros de atención médica muestran insatisfacción con sus responsabilidades laborales, mientras que un 41.4% manifiesta descontento con el reconocimiento de su desempeño, refiriéndose que esa insatisfacción laboral afecta su compromiso con la institución donde se desempeñan (Soesanto et al., 2022).

En muchos países del mundo los profesionales de salud enfrentan desafíos significativos relacionados con el compromiso organizacional, viéndose presionados por altas cargas de trabajo, escasez de recursos, sistemas de salud complejos y burocráticos, y una falta de reconocimiento adecuado, factores que contribuyen a un ambiente laboral tenso y desmotivador, afectando negativamente su bienestar mental y emocional (Cavero, 2023). En España, se ha identificado que la falta de autonomía, limitadas oportunidades de promoción y formación profesional, además de la baja remuneración, son factores que generan el poco compromiso de los trabajadores de

la salud, situación que coincide con hallazgos en países como México, Chile, Venezuela y Brasil (García & Tito, 2020).

Pasando al contexto regional de América Latina, un elevado 62.6% de profesionales de la salud en Colombia expresan insatisfacción laboral por ejemplo con su remuneración, mientras que el 75.7% muestra descontento con las condiciones del mercado laboral, situación que se vuelve crítica reflejando un deterioro en la satisfacción laboral del personal de la salud (Romero et al., 2021). Esta realidad se confirma en Cúcuta donde el 27% de los trabajadores que brindan servicio al público presentan un nivel bajo de satisfacción con su trabajo, un 24% de los participantes que mostraban un nivel medio, el 26% un nivel moderado-alto y solo el 23% alcanzan un nivel alto (Ramos et al., 2020).

En México, específicamente en Tamaulipas, los estudios revelan que solo el 39% de los participantes manifiesta estar comprometido con la organización, mientras que un 22% afirma estar totalmente de acuerdo con el compromiso organizacional hacia su centro laboral; en cuanto al compromiso afectivo, el 68% de los profesionales de la salud expresa estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con el vínculo emocional hacia su organización, mientras que un 14% muestra desacuerdo y un 18% no logra definir claramente su afecto hacia la institución (Bernal et al., 2021). Además, en Querétaro un 29% del personal de salud muestra problemas de adaptabilidad, un 33% presenta dificultades con la consistencia laboral y el 67% muestra niveles medios en su compromiso para trabajar encontrándose insatisfechos en el lugar donde laboran (Baltazar et al., 2022).

En Ecuador, específicamente en el Hospital IESS Babahoyo, la situación es preocupante en cuanto a la satisfacción con el salario y beneficios, donde el 35% del personal de enfermería se muestra indiferente respecto a su salario mencionando que no está acorde con sus conocimientos y necesidades personales; además, el 31% del personal manifiesta su desacuerdo con los beneficios institucionales como vacaciones, gratificaciones e incentivos (Herdoiza, 2020). En contraste, en el Hospital General San Vicente de Paúl de Ibarra, el 94% de los profesionales de enfermería reportan satisfacción con su trabajo, aunque se identifica indiferencia hacia factores que podrían incidir en su compromiso cumplimiento laboral (García & Tito, 2020).

Es así como los estudios en diversos países Latinoamericanos han señalado que los niveles de satisfacción laboral moderados y altos se asocian con ambientes de trabajo que permiten el desarrollo de capacidades, la realización de tareas diversas

y un sentido de libertad, factores que impactan positivamente en el bienestar psicológico de los trabajadores (Ramos et al., 2020). Asimismo, en Chile, el 42% del personal del sector sanitario manifiesta una baja percepción de satisfacción laboral y compromiso organizacional, y solo el 20% del personal muestra niveles altos de compromiso con su institución, revelando deficiencias sustanciales en la gestión del capital humano por parte de las instituciones médicas (Chiang et al., 2021).

A nivel nacional, Lima no es ajena al problema, pues el 45% de trabajadores de salud muestra un nivel inadecuado de satisfacción laboral en aspectos asociados con las recompensas y reconocimientos; así mismo, un preocupante 36% presenta deficiencias en su compromiso organizacional como en la continuidad laboral, lo que sugiere un riesgo latente de rotación de personal (Saravia & Grandez, 2022). Esta situación se refleja también en la Red de Salud de Lamas, donde se identificó que el nivel de compromiso organizacional era medio en 43%, bajo en 32% y alto en solo 25% de los trabajadores, evidenciándose falta de motivación por parte del centro de salud hacia su personal para mejorar su compromiso con la Red (Bustamante, 2022).

En el Centro de Salud de Morales en Tarapoto, si bien predomina un nivel aceptable de compromiso organizacional con un 51%, y un 41% alcanza un nivel eficiente, aún existe un 7% que presenta un nivel deficiente por el cual se debe trabajar para cumplir con las expectativas organizacionales (Gonzáles, 2022). Por otro lado, una situación alarmante se presenta en la micro red de salud Chilca, donde el 46.3% de los profesionales exhiben niveles muy bajos de compromiso organizacional, mientras que el 43.1% experimenta una satisfacción laboral deficiente, demostrando un deterioro en la relación entre el personal sanitario y sus instituciones, afectando la calidad de atención brindada (Orellana, 2021).

La situación se vio agravada en el contexto de la pandemia, donde el Colegio Médico del Perú ha registrado múltiples reclamos de trabajadores que se sintieron desatendidos pese a ser los principales combatientes contra la pandemia del 2019; en la región de San Martín, el compromiso organizacional se vio particularmente afectado en sectores de salud, donde el personal, mayoritariamente nombrado, experimentó sobrecarga laboral, factor que impactó negativamente en la calidad de atención al usuario y compromiso con el trabajo, escenario exacerbado por las condiciones remotas durante la pandemia lo que contribuyó a que los trabajadores se sintieran insatisfechos con sus obligaciones laborales y salarios, pues manifestaron

que su trabajo debería ser más valorado económicamente debido al gran esfuerzo que realizan día a día (González, 2022).

En el contexto local en una clínica privada de Lima, se han identificado diversas problemáticas afines a los constructos de estudio, pues las observaciones preliminares evidencian deficiencias en las condiciones físicas como la distribución inadecuada de espacios y falta de mantenimiento de equipos médicos; además se aprecia insatisfacción de los trabajadores con sus remuneraciones y beneficios evidenciando descontento generalizado por salarios bajos y beneficios laborales mal estructurados; también en las políticas administrativas los trabajadores evidencian una marcada burocracia y rigidez en los procesos internos; mientras que las relaciones interpersonales se han deteriorado por la sobrecarga laboral, evidenciándose tensiones entre diferentes áreas y categorías profesionales, situaciones que impactan directamente en el desempeño diario del personal.

En relación al compromiso organizacional la situación actual presenta múltiples desafíos, en el componente afectivo se evidencia señales que demuestran una disminución del sentido de pertenencia y la poca identificación con los principios institucionales, evidenciado en la falta de participación en actividades organizacionales; así mismo el compromiso de continuidad también se ve afectado por la creciente oferta laboral en el sector privado, que ha incrementado la rotación de personal especializado y generado incertidumbre sobre la permanencia en la institución; por su parte, el compromiso normativo presenta debilidades significativas en cuanto al cumplimiento de normas y procedimientos institucionales, evidenciándose cierta resistencia hacia las políticas establecidas y una disminución en la lealtad organizacional.

Esta situación se agrava considerando que las clínicas locales enfrentan una creciente demanda de servicios de salud, mientras intentan mantener estándares de calidad y acreditación, la problemática se hace más evidente en áreas complejas como emergencia y UCI, donde el personal manifiesta mayores niveles de estrés y agotamiento, la ausencia de programas efectivos de desarrollo profesional y planos de estructura carreras ha contribuido a la percepción del poco desarrollo laboral del personal. De no abordarse esta problemática, se prevé un incremento significativo en la rotación de personal especializado, deterioro en la atención que recibe el paciente, aumento en los costos operativos por nuevas contrataciones y capacitaciones, así como un aspecto negativo en la reputación institucional de las clínicas.

Considerando la problemática descrita y la necesidad de comprender las dinámicas laborales en el sector salud, la el presenta manuscrito busca dar respuesta a la interrogante general: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025? Además, para profundizar en el análisis de esta relación, se plantean tres problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las condiciones físicas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025?, ¿Qué relación existe entre las remuneraciones y beneficios y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025?, ¿Qué relación existe entre las políticas administrativas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025? y ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025?

La base teórica de este trabajo investigativo se sustenta en múltiples investigaciones. A nivel mundial, se efectuó un estudio desarrollado en México con el propósito de identificar las conexiones entre la satisfacción laboral, cultura organizacional y compromiso en los empleados de la salud Querétaro. Los hallazgos evidenciaron niveles medios en consistencia (71%) y adaptabilidad (67%) de la cultura organizacional, motivación (98%) y satisfacción (96%); mientras que el compromiso alcanzó niveles elevados entre la adaptabilidad, relaciones sociales y calidad ($p=0.01$). Se concluyó que implementar estrategias de integración y desarrollo profesional impacta en el compromiso y calidad asistencial (Baltazar et al., 2022).

En una investigación en México guiada para examinar las conexiones estructurales entre la satisfacción laboral intrínseca y el compromiso profesional de los enfermeros. Los descubrimientos revelaron correlaciones positivas entre el compromiso y los factores intrínsecos del bienestar laboral ($r=0.712$), el vigor ($r=0.573$), la dedicación ($r=0.676$) y absorción ($r=0.699$) (Brito et al., 2022).

En Malasia hicieron un estudio donde buscaron establecer los vínculos entre la satisfacción del personal, sus componentes del desempeño laboral y sentido de compromiso de los profesionales de salud. Los hallazgos revelaron correlaciones significativas y robustas entre el aspecto afectivo del compromiso y el bienestar laboral ($r = 0,792$), el factor de continuidad y satisfacción ($r = 0,525$), entre el componente normativo y la complacencia profesional ($r = 0,667$) (Otoum et al., 2021).

Un estudio efectuado en Veracruz cuyo propósito fue determinar la conexión presentada por la satisfacción laboral y ambiente de trabajo que tiene el personal sanitario. Los descubrimientos mostraron que los participantes percibieron un ambiente organizacional susceptible de mejora (56%), mientras que el bienestar laboral se catalogó entre satisfactorio (40,7%) y muy satisfactorio (46,2%); asimismo, se detectó una valoración moderada significativa entre ambas variables ($r=0.205$, $p=0.05$) (Ángel et al., 2020).

Además, en Etiopía se ejecutó un manuscrito que busco analizar el vínculo presentado por la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional en hospitales primarios. Las evidencias señalan que los profesionales sanitarios manifiestan niveles bajos a medios de complacencia laboral, donde apenas el 29.40% expresó satisfacción; no obstante, mostró alta conformidad con el entorno físico laboral, encontrándose que la cultura institucional impactó positivamente y correlacionó significativamente con el bienestar profesional respecto a las relaciones laborales ($r=0.160$, $p=0.002$) (Mesfin et al., 2020).

A nivel nacional, se efectuó una investigación orientada a establecer los nexos positivos de la satisfacción en el trabajo y la cultura de la empresa de un centro sanitario. Los hallazgos evidenciaron que el personal asistencial percibe mayoritariamente un ambiente organizacional medio (50.4%) y desfavorable (37.0%); la realización personal fue catalogada como desfavorable (41,2%), mientras que el involucramiento personal y supervisión alcanzó niveles medios (45,4%); respecto al bienestar laboral, predominó una satisfacción media (49.6%) y baja (33.6%), detectándose una elevación moderada entre variables ($r=,460$) con una asociación lineal de 0.211 (Arévalo et al., 2021).

En un estudio en Lima una investigación tuvo la finalidad de analizar las asociaciones entre la satisfacción laboral, el liderazgo y el compromiso institucional. En los resultados se encontró que el bienestar profesional influye en el compromiso organizacional ($r=,608$) (Guerrero et al., 2021).

En Lima un estudio realizado con la finalidad de identificar el efecto que tiene el compromiso organizacional en el desempeño del personal de una unidad clínica forense de Lima. Los hallazgos revelaron que la mayoría del personal exhibe un alto nivel de compromiso organizacional (64,4%) y desempeño laboral (87,5%); Además, los análisis inferenciales mostraron una significancia de 0.000 y un coeficiente

Nagelkerke que indica una influencia del 20.1% del compromiso sobre el rendimiento (Velezmoro & Solórzano, 2022).

En la sierra del Perú se desarrolló un manuscrito con la intención de identificar la vinculación entre el compromiso institucional y el desempeño profesional del personal sanitario de un hospital público en Chachapoyas. Los descubrimientos revelaron coeficientes de correlación de $Rho=0.535$ para enfermeros técnicos y $Rho=0.489$ para personal titulado respecto a la relación entre compromiso institucional y desempeño laboral, evidenciando una asociación moderada entre variables (Samaniego, 2023).

Finalmente, se dirigió un informe investigativo buscando identificar la incidencia que tiene el compromiso en el desempeño del personal sanitario del Policlínico Parroquial. Los resultados mostraron que 47 trabajadores (49.0%) alcanzaron un desempeño muy eficiente, de los cuales 14 (14.6%) presentaron alto compromiso organizacional, 32 (33.3%) nivel medio y 1 (1.0%) nivel bajo; con un $p=0.625$ y $Rho=0.050$, evidenciando una clasificación positiva muy baja (Arias, 2024).

En cuanto a las explicaciones teóricas se inicia con los fundamentos de la satisfacción laboral que se basa en la teoría científica psicológica considerando que es la parte de la ciencia que comprende las emociones y comportamientos de las personas, así como las reacciones ante diversas situaciones (Hualcas, 2021). Se define como la sensación positiva que experimentan las personas en su entorno laboral, este sentimiento parte de la evaluación de las características con que interactúa (Cabanilla et al., 2022). Es un estado placentero producto de la valoración sobre la experiencia laboral (Castañeda & Sánchez, 2022; Amasifuen et al., 2022).

La satisfacción laboral es importante para las empresas porque hace que las personas alcancen su máximo rendimiento, disminuyen los índices de ausentismo, evita la rotación del personal, permite descubrir los problemas que vienen ocurriendo, disminuye las actitudes negativas lo que propicia un buen clima laboral y mejora la productividad del personal (Chiang et al., 2021).

Las características de la satisfacción laboral son la motivación que impulsa a hacer su trabajo de forma efectiva, el bienestar que contribuye a su desarrollo personal, el compromiso e identificación con la empresa, la productividad llega a su máximo apogeo y el equilibrio entre la vida laboral y profesional (Castañeda & Sánchez, 2022). Esta variable se mide en sus cuatro factores los cuales son:

La primera dimensión son las condiciones físicas entendido como el ambiente de trabajo, las comodidades personales que hagan que sea sencillo su trabajo. Estas condiciones deben ser óptimas para no ser corresponsables riesgos (Ordoñez et al., 2023). Los indicadores son: Comodidad es el estado que tiene la persona en su entorno laboral (Abarca et al., 2025); la reducción del estrés es la mejora de y satisfacción del personal (Tinoco, 2023) y la ergonomía del personal es la adaptación de las personas a las condiciones físicas y emocionales de las personas (Rios, 2024).

La segunda dimensión son las remuneraciones y beneficios, son los pagos que reciben los colaboradores por la realización de su trabajo, estos incluyen el sueldo, comisiones y otros beneficios; asimismo, se considera las ventajas adicionales como los seguros, las membresías, entre otros (Paredes & Bustamante, 2021). Los indicadores son: Compensaciones laborales son los beneficios económicos y no económicos que ofrece la empresa a su personal (Arévalo et al., 2021); las bonificaciones y pagos extras son las compensaciones monetarias que la empresa brinda a sus empleados (Abarca et al., 2025) y el cumplimiento del salario es el pago a sus empleados de acuerdo con lo establecido con la ley (Tinoco, 2023).

La tercera dimensión son las políticas administrativas entendido como las directrices que implementan en una empresa para asegurar una gestión eficiente de acuerdo con el planteamiento de sus objetivos estratégicos (Paredes & Bustamante, 2021). Los indicadores son: El bienestar laboral es el equilibrio entre el trabajo y la satisfacción por realizarlos (Rios, 2024); la motivación es el impulso que siente el colaborador para alcanzar las metas (Tinoco, 2023) y el reconocimiento es la gratitud o apego por el logro de algún objetivo (Abarca et al., 2025).

La cuarta dimensión son las relaciones interpersonales son las interacciones sociales que desarrollan las personas en su trabajo esto ayuda a una buena comunicación y confianza (Paredes & Bustamante, 2021). Los indicadores son: Comunicación fluida es la habilidad de hacerse entender de manera efectiva (Abarca et al., 2025); apoyo emocional es el cuidado y atención a una persona que pasa por momentos complicados (Rios, 2024); y confianza y respeto mutuo es la valoración a las diferentes opiniones (Arévalo et al., 2021).

La segunda variable de estudio es el compromiso laboral que se basa en la teoría psicológica social que busca comprender los factores que impactan en su compromiso con la organizacional (Pezo & Paredes, 2022). Esta teoría explica que el

compromiso laboral se basa en las expectativas que tiene el colaborador con su entorno laboral y esta basado en sus valores y cultura (Santiago & Rojas, 2021).

Esta variable se define como la lealtad, apego o identificación que tiene una persona con una empresa (Vizoso, 2022). Es el grado en que un colaborador se identifica con las metas con la organización y muestra su predisposición por continuar en ella (Rodríguez et al., 2023). Este compromiso hace referencia a la dedicación, entusiasmo y conexión emocional que tiene el colaborador con su trabajo y por ende con la empresa, esto va más allá de hacer mejor sus tareas diarias, sino participar activamente para lograr el éxito y bienestar de la empresa (Laoyza et al., 2023).

El compromiso laboral es importante porque mejora la productividad del personal en base a su motivación, menor rotación del personal porque son más leales con la empresa, mayor retención del talento reduciendo los gastos en capacitación, mejora el clima laboral donde los colaboradores se sienten valorados, mejora la satisfacción laboral en base al compromiso, mejora la rentabilidad, reduce el ausentismo, mayor innovación porque el personal es creativo, mejor comunicación interna y mayor sentido de pertenencia (Soria et al., 2021). El compromiso laboral fue abordado por diferentes autores, siendo Meyer y Allen los más importantes porque relaciona la actitud y predisposición del colaborador por permanecer en la empresa. Según este autor las dimensiones son:

La primera dimensión es el compromiso afectivo es la que relaciona el lazo emocional, la lealtad, la identificación con las metas y el orgullo de pertenecer a la empresa, se relaciona con las características personales como sexo, antigüedad, educación; características de estructura como toma de decisiones, procedimientos; características de experiencia laboral como conflictos y cohesión (Laoyza et al., 2023). Los indicadores son: Apego emocional es el sentimiento de conexión y pertenencia (Noboa et al., 2021); necesidades cubiertas relacionadas a las necesidades de compensación, seguridad laboral y comunicación efectiva (Zárate & Morales, 2022); esfuerzo por alcanzar los objetivos es la dedicación e interés que pone el colaborador (Villanueva et al., 2022) y prioridades personales es el logro de las metas, necesidades y prioridades que tiene el colaborador (Tsai, 2022).

La segunda dimensión es el compromiso de continuidad es el deseo del colaborador de seguir en la organización por la inversión que realizaron en él; sin embargo, también se relaciona con la falta de oportunidades (Gil et al., 2021). Los indicadores son: Motivación racional son las razones lógicas por permanecer en la

empresa (Tsai, 2022); atracción por continuar es la conexión que tiene un empleado por la empresa (Noboa et al., 2021); dificultad por dejar la empresa es la percepción que seguir en la empresa (Laoyza et al., 2023) e inversión en el personal son las acciones de la empresa para mejorar el rendimiento (Villanueva et al., 2022).

La tercera dimensión es el compromiso normativo está relacionado con el deseo de pertenecer a la empresa por los beneficios económicos y no económicos; es decir, consideran que deben quedarse por el deber y no tanto por el deseo (Vanegas et al., 2025). Los indicadores son: Obligación moral es la responsabilidad ética hacia la empresa (Villanueva et al., 2022); sentimiento de deuda con la empresa es la obligación con la empresa por haberle brindado la oportunidad (Gil et al., 2021); cumplimiento de reglas es la adhesión a la normas y reglas de la empresa (Noboa et al., 2021) e inversión en la formación profesional es el costo de la empresa por capacitar a su personal para un mejor desempeño (Tsai, 2022).

El actual estudio constituye un tema de gran relevancia científica, especialmente en el contexto peruano actual donde el mundo laboral es sumamente competitivo, caracterizándose por la búsqueda constante de talento humano y la aspiración profesional por centros que permitan la autorrealización, es por ello que, investigar la satisfacción laboral junto al compromiso organizacional es esencial, pues estas variables influyen directamente en los estándares de atención y el rendimiento organizacional, cobrando relevancia para el crecimiento institucional (Sánchez, 2020). La trascendencia del estudio se fundamenta en explorar los componentes que repercuten en el estado anímico laboral y el nexo personal-institución, aportando al acervo científico en la gestión del recurso humano siendo crucial para la evolución y optimización de recursos en entidades sanitarias (Cáceres et al., 2023).

El estudio se plantea el siguiente objetivo general: Analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025. Además, los objetivos específicos planteados son: Analizar la relación entre las condiciones físicas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025, analizar la relación entre las remuneraciones y beneficios y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025, analizar la relación entre las políticas administrativas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025 y analizar la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

2. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño

El estudio es de tipo aplicada, dado que se utilizan los conocimientos obtenidos en la investigación básica para abordar y solucionar problemas concretos, la finalidad de este tipo es la aplicación de conocimientos teóricos para resolver problemas concretos (Hadi et al., 2023).

El alcance del estudio es correlacional, considerando que su finalidad es buscar examinar la relación existente entre las variables de estudio, entendiéndose que esta asociación puede ser bidireccional dependiendo de la problemática encontrada (Hadi et al., 2023).

El enfoque es cuantitativo porque en la recolección, análisis de datos y las pruebas de hipótesis se desarrollan mediante procesos estadísticos o numéricos (Hadi et al., 2023).

El diseño es no experimental de corte transversal porque recoge los datos en un solo momento y solo una vez; además que no se considera de forma intencional manipular alguna de las variables (Hadi et al., 2023).

2.2. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto total de individuos o elementos que comparten características específicas y que son objetos del estudio (Hadi et al., 2023). La población estimada para este estudio lo constituyen los 100 colaboradores de la clínica privada pertenecientes a las áreas de cirugía plástica, medicina estética, dermatología, capilar y administración. Este dato fue recogido del área de recursos humanos de dicha entidad de salud.

La muestra se entiende como un subconjunto de la población en la cual se lleva a cabo la investigación, la característica principal de la muestra es que debe ser representativa de la población (Ñaupas et al., 2018). En este estudio, la muestra lo constituyen los 80 colaboradores de dicho centro de salud.

Por otro lado, el muestreo aplicado es no probabilístico porque las unidades que conforman la muestra no son elegidas de forma aleatoria; es decir, no todas tienen la misma posibilidad de formar parte de la muestra (Ñaupas et al., 2018).

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre las condiciones físicas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

Existe relación significativa entre las remuneraciones y beneficios y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

Existe relación significativa entre las políticas administrativas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

2.4. Variables y operacionalización

La variable es una característica o cualidad que se puede cambiar y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación (Carvajal, 2023).

Tabla 1

Operativización de la satisfacción laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Se define como el sentimiento agradable que experimenta un colaborador en su trabajo. Se genera por el cumplimiento de sus expectativas, necesidades y valores (Gutiérrez et al., 2022).	Esta variable es medida en 4 dimensiones y 12 indicadores que permiten elaborar una prueba objetiva de 20 items en escala Likert	Condiciones físicas Remuneración y beneficios Políticas administrativas Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Comodidad - Reducción del estrés. - Ergonomía personal. - Compensaciones laborales. - Bonificaciones y pagos extras. - Cumplimiento del salario. - Bienestar laboral - Motivación - Reconocimiento - Comunicación fluida - Apoyo emocional - Confianza y respeto mutuo. 	Ordinal

Tabla 2*Operativización del compromiso laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Se define como la unión emocional que desarrolla un colaborador con su organización, se identifica con sus valores, misión y visión. El compromiso implica tener un alto nivel de dedicación y responsabilidad con sus funciones en la empresa (Prieto et al., 2021).	Esta variable es medida en 3 dimensiones y 12 indicadores que permiten elaborar una prueba objetiva de 18 items en escala Likert	Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Apego emocional - Necesidades cubiertas - Esfuerzo por alcanzar los objetivos - Prioridades personales - Motivación racional - Atracción por continuar - Dificultad por dejar la empresa. - Inversión en el personal - Obligación moral - Sentimiento de deuda con la empresa. - Cumplimiento de reglas - Inversión en la formación profesional 	Ordinal

2.5. Instrumentos o materiales

El instrumento que se empleó en esta investigación fue el cuestionario que es considera un recurso metodológico destinado a recoger información o datos que permitan medir las variables satisfacción laboral y compromiso en el trabajo en una clínica privada (Hadi et al., 2023). En ese mismo sentido, la técnica aplicada para la recopilación de información es la encuesta que es considerado una técnica propiamente de la investigación cuantitativa (Amasifuen et al., 2022).

Las pruebas antes de su aplicación pasaron por procesos propios de investigaciones de esta índole como son la validez mediante el criterio de jueces y consistencia interna o confiabilidad ejecutada mediante la prueba piloto.

En cuanto a la validación de la prueba se desarrolló mediante el análisis de tres jueces expertos quienes luego de analizar la pertinencia, objetividad y suficiencia de los reactivos concluyeron que los ítems presentados son correctamente

elaborados y están en concordancia con las dimensiones e indicadores de medición de cada factor.

Tabla 3

Validación por criterio de jueces

Validador	Cuestionario 1	Cuestionario 2
Mg. James Pajuelo Rodríguez	Aplicable	Aplicable
Mg. Tamara Reyes Carhuapoma	Aplicable	Aplicable
Mg. Jorge Ramos Chang	Aplicable	Aplicable

Los resultados de los especialistas están indicados en la Tabla 3 e indican que los reactivos o items de ambas pruebas son suficientes para medir las variables satisfacción laboral y compromiso en el trabajo, indicando de acuerdo con la tabla que son aplicables para recoger información de la muestra.

Tabla 4

Consistencia interna de la prueba de satisfacción laboral

Dimensiones / Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Condiciones físicas	,932	5
Remuneraciones y beneficios	,933	5
Políticas administrativas	,941	5
Relaciones interpersonales	,913	5
Total	,975	20

En la Tabla 4 se indican los alcances de consistencia interna de la prueba de satisfacción laboral. En ella se puede observar que el total del alfa de Cronbach da como resultado ,975 lo que quiere decir que tiene una excelente confiabilidad. En cuanto a las dimensiones se obtuvieron niveles de confiabilidad excelentes, tal es el caso de las condiciones físicas (.932), las remuneraciones y beneficios (.933), las políticas remunerativas (.941) y las relaciones interpersonales (.913) demostrando que es una prueba excelente para recoger información.

Tabla 5

Consistencia interna de la prueba de compromiso laboral

Dimensiones / Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso afectivo	,963	6
Compromiso de continuidad	,952	6
Compromiso normativo	,893	6
Total	,951	18

En la Tabla 5 se indican los alcances de consistencia interna de la prueba de compromiso laboral. En ella se puede observar que el total del alfa de Cronbach da como resultado ,951 lo que quiere decir que tiene una excelente confiabilidad. En cuanto a las dimensiones se obtuvieron niveles de confiabilidad excelentes, tal es el caso del compromiso afectivo (,963), compromiso de continuidad (,952) y el compromiso normativo (,893) demostrando que es una prueba excelente para recoger información.

2.6. Procedimientos

Los procesos iniciaron con la identificación las deficiencias del centro de salud que luego de un análisis cualitativo se determinó que estaban asociados a la satisfacción laboral que afectaba el compromiso de los colaboradores. Luego de realizar los fundamentos teóricos y metodológicos se procedió a idéntica a la muestra sobre los que se realizó el estudio. Posteriormente, se aplicaron los cuestionarios utilizando el formulario de Google que facilitó el recojo de información, este proceso conto con la autorización de la empresa y el consentimiento de las personas que conformaban el estudio.

2.7. Análisis de datos

El procesamiento de análisis de datos consistió en la confección de la base en el SPSS, estos sirvieron la verificar la confiabilidad de los instrumentos de tal modo que garantice la idoneidad de los datos recogidos. Luego, se realizaron los procesos descriptivos que los aspectos que comprenden ambas variables. Seguidamente, se desarrollaron los procesos de normalidad con la finalidad de conocer el estadígrafo propicio para la prueba de hipótesis. Finalmente, se probaron las hipótesis aplicando la prueba R de Pearson porque se identificó que los datos no provenían de una distribución normal.

2.8. Aspectos éticos

Este estudio se desarrolló considerando los valores éticos fundamentales que exige la universidad. La mayoría de la información presentada fueron analizados e interpretados de libros y artículos científicos que fueron debidamente referenciados. Asimismo, la redacción de la información de desarrolló con las consideraciones del estilo American Psychological Association (APA) séptima edición. Finalmente, es preciso indicar que la muestra tenía conocimiento del uso que se le iba a dar a la información brindada, para la cual dieron su consentimiento informado.

3. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 6

Escala porcentual de la variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	23	28,7
Neutro	41	51,2
Satisfecho	16	20,0
Total	80	100,0

En la Tabla 6 se indica las escalas porcentuales de la variable satisfacción laboral, en ella se indica que el 28.7% de los colaboradores indican estar insatisfechos, el 51.2% indicar ser indiferente a la satisfacción y el 20% indica estar satisfecho con sus labores en la clínica privada de Lima. Estos resultados se ponen en evidencia la existencia de un problema relacionado con las condiciones física, las remuneraciones y beneficios, las políticas administrativas de la clínica y las relaciones interpersonales deficientes. Estos factores son deficientes lo que hace indicar que afecta el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores.

Tabla 7

Escala porcentual de la variable compromiso laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	22	27,5
Regular	41	51,2
Bueno	17	21,3
Total	80	100,0

En la Tabla 7 se indica las escalas porcentuales de la variable compromiso laboral, en ella se indica que el 27.5% de los colaboradores indican estar comprometidos con su trabajo en un rango malo, el 51.2% de los colaboradores indican estar comprometidos con su trabajo en un rango regular y el 21.3% de los colaboradores indican estar comprometidos con su trabajo en un rango bueno. Estos resultados evidencian una problemática debido a la gran cantidad de colaboradores que se ubican en el rango malo o regular siendo afectados por factores relacionados con su nivel de satisfacción y que tiene un impacto en el compromiso emocional/afectivo, de continuidad y cumplimiento de normas de la clínica.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Tabla 8

Escala porcentual de las dimensiones de satisfacción laboral

Dimensiones	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Condiciones físicas	Insatisfecho	24	30,0
	Neutro	40	50,0
	Satisfecho	16	20,0
Remuneraciones y beneficios	Insatisfecho	23	28,7
	Neutro	42	52,5
	Satisfecho	15	18,8
Políticas administrativas	Insatisfecho	24	30,0
	Neutro	42	52,5
	Satisfecho	14	17,5
Relaciones interpersonales	Insatisfecho	24	30,0
	Neutro	41	51,2
	Satisfecho	15	18,8

En cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral indicadas en la Tabla 8, respecto a las condiciones físicas, el 30% indica estar insatisfecho, el 50% indica neutro y el 20% indica satisfecho. En las remuneraciones y beneficios, el 28.7% indica estar insatisfecho, el 52.5% indica neutro y el 18.8% indica estar satisfecho. En las políticas administrativas, el 30% indica estar insatisfecho, el 52.5% indica neutro y el 17.5% indica estar satisfecho. Finalmente, en las relaciones interpersonales, el 30% indica estar insatisfecho, el 51.2% indica neutro y el 18.8% indica estar satisfecho.

Tabla 9

Escala porcentual de las dimensiones de compromiso laboral

Dimensiones	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso afectivo	Malo	24	30,0
	Regular	36	45,0
	Bueno	20	25,0
Compromiso de continuidad	Malo	21	26,3
	Regular	42	52,5
	Malo	17	21,3
Compromiso normativo	Malo	25	31,3
	Regular	37	46,3
	Malo	18	22,5

En cuanto a las dimensiones del compromiso laboral indicadas en la Tabla 9, respecto al compromiso afectivo, el 30% indica estar comprometido en un rango malo, el 45% indica un rango regular y el 25% indica un rango bueno. Respecto al compromiso de continuidad, el 26.3% indica tener la intención de continuar en un rango malo, el 52.5% indica estar en un rango regular y el 21.3% indica estar en un rango bueno. Finalmente, respecto al compromiso normativo, el 31.3% indica estar dispuesto a cumplir las normas en un rango malo, el 46.3% indica estar en un rango regular y el 22.5% indica estar en un rango bueno.

3.3. Tablas cruzadas

Tabla 10

Tablas cruzadas de las variables

Satisfacción laboral	Compromiso laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Insatisfecho	20	25.0%	3	3.8%	0	0.0%	23	28.8%
Neutro	2	2.5%	35	43.8%	4	5.0%	41	51.3%
Satisfecho	0	0.0%	3	3.8%	13	16.3%	16	20.0%
Total	22	27.5%	41	51.3%	17	21.3%	80	100.0%

La tabla cruzada de las variables indica en la Tabla 10 ponen en evidencia respecto a la satisfacción laboral que el 28.8% de los colaboradores indica estar insatisfecho, el 51.3% indica estar neutral y el 20% indican estar satisfechos en la clínica. Respecto al compromiso laboral, un 27.5% indica tener un compromiso malo, el 51.3% indica tener un compromiso regular y el 21.3% indica tener un rango de compromiso bueno. Por otro lado, el 25% de los colaboradores indican que estas variables se asocian en un nivel malo/insatisfecho, el 43.8% indican que tienen una asociación neutra/regular y el 16.3% indican que estos constructos se asocian en un rango satisfecho/bueno. Lo que se desprende una tendencia o relación positiva directa entre las variables lo que se verifica en las pruebas de inferencia de los supuestos el estudio.

3.4. Prueba de normalidad de las variables

H₀. Las variables tienen una distribución semejante a una distribución normal.

H_a. Las variables tienen una distribución que se difiere de una distribución normal.

Tabla 11*Alcances de normalidad de las variables*

		Satisfacción laboral	Compromiso en el trabajo
N		80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	65,39	60,69
	Desv. Desviación	18,524	15,665
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,087	,083
	Positivo	,087	,071
	Negativo	-,060	-,083
Estadístico de prueba		,087	,083
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

Los resultados de la prueba K-S indicados en la Tabla 11 ponen en evidencia un rango de significancia asintótica bilateral de ,200 en ambas variables lo que hace suponer que los puntajes se asemejan a una normalidad propiciando el rechazo de la H_a y la aceptación de la H_o . Asimismo, este resultado indica que las pruebas de supuestos del estudio deben realizarse con una medida paramétrica como la R de Pearson.

3.5. Pruebas de correlaciones

Prueba de hipótesis general

H_o . No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

H_a . Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

Tabla 12*Asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo*

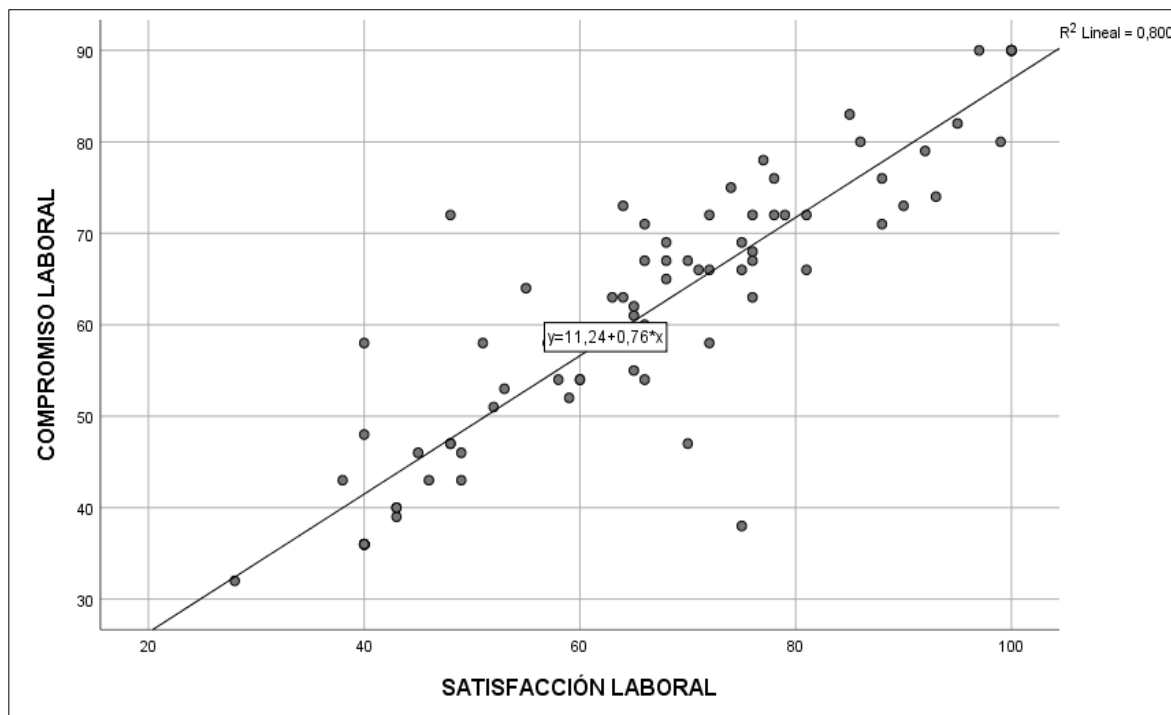
		Compromiso laboral
Satisfacción	Correlación de Pearson	,894**
laboral	Sig. (bilateral)	,000
N		80

Los resultados indicados en la Tabla 12 que relaciona los constructos satisfacción laboral y compromiso en el trabajo, ponen al alcance un nivel de significancia de ,000 lo que permite la aceptación de la H_a y el rechazo de la H_o . En esa misma línea, el coeficiente de Pearson de ,894 indica que las variables se asocian

en un nivel alto de acuerdo con las percepciones de los colaboradores de la clínica privada de Lima – 2025.

Figura 1

Dispersión de puntuaciones de las variables



Los resultados de dispersión indicados en la Figura 1 indican una tendencia positiva de sus puntuaciones considerando que en la medida que mejoren las condiciones que impactan en la satisfacción laboral, mejorarán el nivel de compromiso del personal de la clínica privada de Lima – 2025.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación significativa entre las condiciones físicas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

H₁. Existe relación significativa entre las condiciones físicas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

Tabla 13

Asociación entre las condiciones físicas y el compromiso laboral

		Compromiso laboral
Condiciones físicas	Correlación de Pearson	,792**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

Los resultados indicados en la Tabla 13 que relaciona la dimensión condiciones físicas y la variable compromiso en el trabajo, ponen al alcance un nivel de

significancia de ,000 lo que permite la aceptación de la H_a y el rechazo de la H_o . En esa misma línea, el coeficiente de Pearson de ,792 indica que la dimensión y la variable se asocian de forma alta de acuerdo con la valoración del personal de la clínica privada de Lima.

Prueba de hipótesis específica 2

H_o . No existe relación significativa entre las remuneraciones y beneficios y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

H_2 . Existe relación significativa entre las remuneraciones y beneficios y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

Tabla 14

Asociación entre las remuneraciones y beneficios y el compromiso laboral

		Compromiso laboral
Remuneraciones y beneficios	Correlación de Pearson	,814**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

Los resultados indicados en la Tabla 14 que relaciona la dimensión remuneraciones y beneficios y la variable compromiso en el trabajo, ponen al alcance un nivel de significancia de ,000 lo que permite la aceptación de la H_a y el rechazo de la H_o . En esa misma línea, el coeficiente de Pearson de ,814 indica que la dimensión y la variable se asocian de forma alta de acuerdo con la valoración del personal de la clínica privada de Lima.

Prueba de hipótesis específica 3

H_o . No existe relación significativa entre las políticas administrativas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

H_3 . Existe relación significativa entre las políticas administrativas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

Tabla 15

Asociación entre las políticas administrativas y el compromiso laboral

		Compromiso laboral
Políticas administrativas	Correlación de Pearson	,833**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

Los resultados indicados en la Tabla 15 que relaciona la dimensión política administrativa y la variable compromiso en el trabajo, ponen al alcance un nivel de significancia de ,000 lo que permite la aceptación de la Ha y el rechazo de la Ho. En esa misma línea, el coeficiente de Pearson de ,833 indica que la dimensión y la variable se asocian de forma alta de acuerdo con la valoración del personal de la clínica privada de Lima.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho. No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

H4. Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.

Tabla 16

Asociación entre las relaciones interpersonales y el compromiso laboral

		Compromiso laboral
Relaciones	Correlación de Pearson	,888**
interpersonales	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

Los resultados indicados en la Tabla 16 que relaciona la dimensión relaciones interpersonales y la variable compromiso en el trabajo, ponen al alcance un nivel de significancia de ,000 lo que permite la aceptación de la Ha y el rechazo de la Ho. En esa misma línea, el coeficiente de Pearson de ,888 indica que la dimensión y la variable se asocian de forma alta de acuerdo con la valoración del personal de la clínica privada de Lima.

4. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como finalidad principal medir la correlación que presentan la satisfacción laboral y el compromiso con el trabajo que tiene personal de una institución de salud de Lima – 2025. El logro de este objetivo hizo que se construya y aplique dos test de recojo de datos de las variables desde la percepción del personal. En ese sentido, la prueba de satisfacción laboral presentó una consistencia de ,975 y la prueba de compromiso laboral un alfa de ,951 demostrando que son idóneos para recoger información de la muestra.

En cuanto a la prueba de hipótesis general se demostró que la satisfacción laboral presenta una correlación alta y significativa con el compromiso en el trabajo del personal de una institución de salud de Lima – 2025 ($r=,894$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Guerrero et al. (2021) quienes determinaron que la satisfacción laboral impacta positivamente en el compromiso organizacional de forma positiva moderada ($r=,608$; $\text{Sig.}=0.000$). Se entiende que un colaborador satisfecho tiende a quedarse por mucho tiempo en la empresa comprometiéndose con sus objetivos y metas a alcanzar. Asimismo, concuerda con los alcances que brinda Otoum et al. (2021) quienes indicaron que el bienestar laboral es un factor importante de la satisfacción lo que impacta en los factores del compromiso laboral con un nivel de asociación alto ($r = 0,792$). Se colige de estos resultados que los factores que promueven la satisfacción laboral como las condiciones laborales, el cumplimiento de las remuneraciones y las políticas justas de la empresa ayudan al personal a comprometerse con sus objetivos. Finalmente concuerda con los resultados de Brito et al. (2022) quienes determinan que las conexiones estructurales de la satisfacción laboral intrínseca favorecen el compromiso profesional de los enfermeros, estos resultados se manifiestan con un coeficiente de correlación alto ($r=0.712$). Luego de los resultados análogos de encontrados permiten determinar que las condiciones favorables de trabajo como el perfecto ambiente laboral que permitan cumplir adecuadamente sus funciones, el reconocimiento monetario y no monetario son importantes para lograr desarrollar el sentido de identificación y pertenencia del colaborador con la empresa, haciendo como suyos los objetivos y metas que se pone la empresa, ya se a largo, mediano y largo plazo, ayudando con ello a su desarrollo en ámbitos como rentabilidad, menor rotación de personal y un mejor posicionamiento de marca (García & Tito, 2020).

En cuanto a la prueba de primera hipótesis específica se demostró que las condiciones físicas presentan una correlación alta y significativa con el compromiso del personal de una institución de salud de Lima – 2025 ($r=,792$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Otoum et al. (2021) quienes explican que las condiciones laborales se asocian de forma moderada y significativa con el compromiso laboral ($r=,792$). Ángel et al., (2020) quienes concluyen que el bienestar laboral se asocia con el compromiso del trabajo en un rango moderado ($r=,407\%$). Finalmente, se relaciona con los resultados de Mesfin et al. (2020) quien indica que la cultura institucional en su aspecto de condiciones laborales se relaciona positivamente con el bienestar y compromiso profesional de forma baja ($r=,160$, $p=0.002$). Esto indica que condiciones como la temperatura, iluminación, ventilación y calidad del aire con importante para desarrollar un trabajo eficiente y sentir que la empresa se preocupa por las comodidades que deben tener su trabajo ocasionando que se comprometan más con la empresa (Gutiérrez et al., 2022)

En cuanto a la prueba de segunda hipótesis específica se demostró que las remuneraciones y beneficios se relacionan de forma alta y significativa con el compromiso del personal de una institución de salud de Lima – 2025 ($r=,814$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Samaniego (2023) quien afirma que los beneficios se asocian con el compromiso laboral de forma moderada ($\rho=,535$) propiciando un impacto en el desempeño laboral. Asimismo, coincide con los resultados de Velezmoro y Solórzano (2022) quienes revelan que el compromiso organizacional se ve influenciado por las remuneraciones justas ($r=,644$; $\text{Sig.}=0.000$). Finalmente, coincide con Guerrero et al. (2021) quien indica que las condiciones económicas influyen en el compromiso organizacional de los colaboradores de forma moderada ($r=,642$; $\text{Sig.}=0.000$). De los resultados obtenidos se puede colegir que para los colaboradores las remuneraciones y beneficios son importantes para lograr el compromiso con el trabajo, pues tienen un impacto directo en el bienestar, la motivación y los niveles de satisfacción que necesita para mejorar su rendimiento (Kindie & Kassa, 2021).

En cuanto a la prueba de tercera hipótesis específica se demostró que las políticas administrativas presentan una correlación alta y significativa con el compromiso en el trabajo del personal de una institución de salud de Lima – 2025 ($r=,833$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Arias, (2024) quien concluye que las políticas administrativas se asocian en el rango medio

con el compromiso laboral ($\rho=,521$). Este resultado se confirma con el obtenido por Guerrero et al. (2021) quienes indican que el compromiso organizacional es un reflejo de las condiciones políticas que tiene la empresa, expresado en una asociación moderada ($r=,608$; $\text{Sig.}=0.000$). Por otro lado, coincide con los resultados de Ángel et al. (2020) quienes concluyen que las políticas administrativas guardan asociación moderada con el compromiso laboral ($r=,462$; $\text{Sig.}<0.05$). Los resultados alcanzados permiten indicar que el compromiso laboral se canaliza con el cumplimiento de las normas que tiene una empresa, pues con estas normas se pretende crear un ambiente de trabajo equitativo generando confianza, fomentando la lealtad y la identificación de los colaboradores con la empresa (Mariammal, 2020)

En cuanto a la prueba de cuarta hipótesis específica se demostró que las relaciones interpersonales presentan una correlación alta y significativa con el compromiso del personal de una institución de salud de Lima – 2025 ($r=,888$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Baltazar et al. (2022) quienes concluyen que las relaciones interpersonales se asocian con el compromiso laboral de forma moderada ($r=,482$; $p=0.01$). Asimismo, concuerda con los alcances de Arias (2024) quien menciona que las relaciones interpersonales son importantes para fomentar el compromiso laboral, expresado en una correlación media ($r=, 525$; $\text{Sig.}=0.000$). Finalmente, concuerda con los resultados de Velezmoro y Solórzano (2022) quienes explican que el compromiso laboral se ve afectado por las relaciones interpersonales, guardando una correlación alta ($r=,875$; $\text{Sig.}=0.000$). De los contrastes se deduce que las relaciones interpersonales son cruciales para lograr un buen compromiso laboral de los colaboradores, en tal sentido, las empresas deben buscar crear un ambiente positivo que se caracterice por la colaboración y el apoyo entre sus integrantes, estos factores mencionados permiten que los colaboradores tengan una mejor satisfacción y bienestar lo que impulsa a que se comprometan con el desarrollo de la organización en función del cumplimiento de los objetivos de cada área (Romero et al., 2021).

5. CONCLUSIONES

Primero. La satisfacción laboral se relaciona de forma alta y significativa con el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025 ($r=,894$; $\text{Sig.}=0.000$). Se entiende que en la medida que la clínica privada mejore las condiciones que influyen en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, estos se comprometerán con sus labores dentro de la organización logrando con ello ser más eficientes y cumpliendo con los objetivos planteados.

Segundo. Las condiciones físicas se relacionan de forma alta y significativa con el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025 ($r=,792$; $\text{Sig.}=0.000$). Se entiende que en la medida que la clínica mejore las condiciones laborales donde los colaboradores desarrollan sus funciones, entonces estos se comprometen mejor con el cumplimiento de sus actividades.

Tercero. Las remuneraciones y beneficios se relacionan de forma alta y significativa con el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025 ($r=,814$; $\text{Sig.}=0.000$). Se entiende que en la medida que la clínica mejore las políticas de remuneraciones y cumplimiento de los beneficios, entonces mejora el compromiso laboral de los colaboradores.

Cuarto. Las políticas administrativas se relacionan de forma alta y significativa con el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025 ($r=,833$; $\text{Sig.}=0.000$). Se entiende que en la medida que la clínica implemente una política de trabajo en concordancia con el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, entonces mejora el sentido de compromiso de los colaboradores con la institución.

Quinto. Las relaciones interpersonales se relacionan de forma alta y significativa con el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025 ($r=,888$; $\text{Sig.}=0.000$). Se entiende que se fomente y cree un ambiente propicio que mejore las interrelaciones interpersonales, entonces los colaboradores se comprometen con el desarrollo de sus funciones en las instalaciones de la clínica.

6. RECOMENDACIONES

Primero. En la línea que indica el nivel de correlación presentada por la satisfacción laboral y compromiso en el trabajo, se recomienda implementar acciones en la clínica que permitan una comunicación efectiva basada en la confianza y el respeto, brindar reconocimientos y recompensas demostrando la valoración de su trabajo, implementar políticas de desarrollo profesional como la asignación de mentores o planes de desarrollo personal, permitir un equilibrio entre la vida personal y laboral mediante los horarios flexibles y crear una cultura organizacional positiva que estimule el crecimiento del personal de tal modo que se logre un mejor compromiso de los colaboradores.

Segundo. En la línea que indica el nivel de correlación presentada por las condiciones físicas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores, se recomienda implementar medidas que busquen el desarrollo de la salud y el bienestar de los colaboradores como mejorar las condiciones relacionadas a la iluminación, ventilación, mobiliario, entre otros; asimismo, fomentar la ergonomía del trabajo mediante actividades que gestionen adecuadamente el estrés.

Tercero En la línea que indica el nivel de correlación presentada por las remuneraciones y beneficios y el compromiso en el trabajo, se recomienda implementar mejoras en su sistema de compensaciones justos y equitativos que incluya el cumplimiento oportuno de los salarios, beneficios; es decir, debe haber un programa de retribución flexible que fomente el desarrollo profesional del colaborador.

Cuarto. En la línea que indica el nivel de correlación presentada por las políticas administrativas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores, se recomienda revisar los procesos actuales de tal modo que se identifiquen oportunidades de mejora que requieran solución inmediata, comunicar oportunamente los cambios realizados asegurándose que el personal comprende las nuevas políticas y procedimientos, finalmente, mantener las políticas actualizadas y asegurar su cumplimiento.

Quinto. En la línea que indica el nivel de correlación presentada por las relaciones interpersonales y el compromiso en el trabajo, se recomienda fomentar una cultura de actitud positiva que se base en la valoración de ideas, aportaciones y respecto a los demás; además de propiciar la colaboración y trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Abarca, Y., Apaza, Y., Espinoza, T., & Carrillo, G. (2025).. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, 25(20), 37(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000100003&lng=es
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(1), 89-102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Revista Enfermería Universitaria*, 17(3), 1-11. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Arévalo, J., Quiroz, J., & Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 1-40. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Arias, R. (2024). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024* [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/d98ce9d0-e912-40c8-a4ae-609ae5c552d0>
- Baltazar, D., Rosas, E., García, I., Ibarra, M., & Pirez, M. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro. *Revista Sanus*, 7(18), 1-14. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Bernal, I., Ruíz, L., & Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante COVID-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194
- Brito, J., Nava, M., Brito, E., Román, G., Esquivel, O., & Contreras, M. (2022). Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería . *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6114 - 6132. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3862

- Bustamante, M. (2022). *Compromiso organizacional y gestión por competencias en la Red de Salud Lamas, San Martín - 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86892>
- Cabanilla, C., Carrillo, C., & Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es.
- Cáceres, L., Acevedo, J., Barrios, V., Romero, L., Pérez, A., & Contreras, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso. *Revista de Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 10(1), 94-111. <https://doi.org/10.24267/23897325.742>
- Carvajal, C. (2023). Los objetivos de la investigación. *Archivo médico Camagüey*, 25(27), 26-38. <https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/9591>
- Castañeda, L., & Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Cavero, M. (2023). Análisis del clima organizacional en postas médicas una revisión de la literatura 2019 - 2022. *Revista Científica Disciplinarias*, 2(3), 93-114. <https://revistas.unsa.edu.pe/index.php/disciplinarias/article/view/136/156>
- Chiang, M., Hidalgo, J., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22), 316-327. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- García, M. & Tito, A. (2020). *Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de emergencia en el Hospital General San Vicente de Paúl, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio de la Universidad Técnica del Norte. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/112603>

- Gil, M., Del Cerro, S., Garriga, J., & Giménez, N. (2021). Compromiso laboral de los directivos intermedios en sanidad: Factores organizativos gestionables. *J Healthc Qual*, 36(5), 301-308. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33975816/>
- González, J. (2022). *Compromiso organizacional y calidad de atención de los colaboradores en el Centro de salud de Morales, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9510>
- Guerrero, M., Manosalvas, C., Salvador, C., Carhuancho, I., Maino, A., & Silva, D. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234-265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E., & Castillo, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de futuro*, 26(2), 1-21. <https://dx.doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001>.
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Herdoiza, Z. (2020). *El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15008>
- Holguin, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*, 20(2), 1-8. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Hualcas, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(4), 91-103. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>
- Jaramillo, K. (2023). Compromiso organizacional en las instituciones de salud del Perú, 2022. *Revista de Climatología*, 23(1), 3080-3088. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.3080-3088>

- Kindie, H., & Kassa, C. (2021). Job satisfaction and associated factors among health care professionals working in public health facilities in Ethiopia: A Systematic Review. *Journal Multidiscip Healthc*, 13(14), 821–830. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S300118>
- Laoyza, M., Ccoñislla, N., Carrera, M., & Valderrama, F. (2023). Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 2581-2603. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5513
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *John Wiley & Sons Ltd*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Mariammal, M. (2020). Job satisfaction and job stress among TNST workers in Tirunelveli Branch. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(7), 1935-1943. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/12269>
- Mesfin, D., Woldie, M., Adamu, A., & Bekele, F. (2020). Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration, correlational study. *BMC Health Services Research*, 20(438), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05319-x>
- Noboa, M., Morales, J., Paredes, M., & Granja, N. (2021). Relación entre las estrategias de comunicación para empleados y el compromiso laboral: Relationship between employee communication strategies and work commitment. *Revista Científica Ecociencia*, 8(5), 1–18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.84.492>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Ordoñez, J., Ordoñez S., & Zurita A. (2023). La satisfacción laboral y su relación con la satisfacción del cliente: Estado del arte. *Sciéndo*, 26(2), 215-220. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.031>
- Orellana, R. (2021). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la micro red de salud Chilca-202* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7245/T010_44907499_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Otoun, R., Hassan, I., Amir, W., Al-Hussami, M., & Mohd, M. (2021). Mediating role of job satisfaction in the relationship between job performance and organizational commitment components: A study among nurses at one public university hospital in Malaysia. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 17(3), 197-204. https://medic.upm.edu.my/upload/dokumen/2021062815574528_MJMHS_1001.pdf
- Paredes, P., & Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, 5(1), 44-61. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Pezo, E., & Paredes, E. (2022). Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por COVID-19: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3009-3029. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297
- Prieto, F., Postigo, A., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 5(3), 133-142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J., & Cabrera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-245. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/>
- Rios, R. (2024). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 13574-13587. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13772
- Rodríguez, J., Navarro, Y., García, J., Vaca, R., Ortega, M., & Gómez, J. (2023). Violencia en el trabajo y compromiso laboral en los profesionales de enfermería en España: Un estudio transversal. *Revista Especializada en Salud Pública*, 9(7), 7-16. <https://www.scielosp.org/pdf/resp/2023.v97/e202301003/es>
- Romero, J., Pacheco, A., Díaz, S., & De La Valle, M. (2021). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia.

Archivos de Medicina, 21(1), 138-149.
<https://doi.org/10.30554/archmed.21.1.3864.2021>

- Samaniego, F. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital público en Chachapoyas* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107286>
- Sánchez, S. (2020). *Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7837>
- Santiago, C., & Rojas, S. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437-450. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Saravia, J., & Grandez, L. (2022). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *Gobierno y Gestión Pública*, 9(1), 10-22. <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoYG/article/view/2424>
- Soesanto, E., Yanto, A., Irani, N., Pranata, S., Rejeki, S., & Sasmito, P. (2022). Job satisfaction among primary health care nurses. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 11(4). <https://ijphs.iaescore.com/index.php/IJPHS/article/view/21529>
- Soria, K., Zuniga, S., & Contreras, F. (2021). Empresas en Latinoamérica: Un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información tecnológica*, 32(3), 113-120. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113>
- Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Tsai, H. (2022). The role of job insecurity in emotional exhaustion and work engagement during the COVID-19 pandemic: the moderating effect of organizational reward and care policie. *International Journal of Social Psychology*, 37(1), 1-32. doi:10.1080/02134748.2021.1992887

- Vanegas, M., Bustos, J., Barrientos, C., & Pérez, J. (2025). Compromiso laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por COVID-19 en México. *Entreciencias: Dialogos del Conocimiento*, 11(25), 258-296. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-80642023000100002&lng=es
- Velezmoro, Y., & Solórzano, J. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3826-3867. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361
- Villanueva, M., Hernández, M., Esmeralda, M., Aguilar, D., & Carreón, M. (2022). Impacto del teletrabajo en el nivel de compromiso laboral (engagement) y de agotamiento de los docentes del Tecnológico Nacional de México en la pandemia COVID-19 y el retorno a la nueva normalidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3514-3534. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3337
- Vizoso, C. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral en el profesorado: revisión de la literatura. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 26(3), 395-414. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i3.21451>
- Zárate, L., & Morales, M. (2022). Compromiso laboral y estrés percibido en residentes de dermatología y otras especialidades en instituciones públicas. *Investigación en Educación Médica*, 11(42), 78-85. <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2022.42.21405>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Satisfacción laboral y compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores		
			Variable 1: Satisfacción laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre las condiciones físicas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una</p>	<p>Objetivo general Analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.</p> <p>Objetivos específicos Analizar la relación entre las condiciones físicas y el compromiso en el trabajo de los</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre las condiciones físicas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una</p>	<p>Condiciones físicas</p> <p>Remuneración y beneficios</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>- Comodidad</p> <p>- Reducción del estrés.</p> <p>- Ergonomía del personal.</p> <p>- Compensaciones laborales.</p> <p>- Bonificaciones y pagos extras.</p> <p>- Cumplimiento del salario.</p> <p>- Bienestar laboral</p> <p>- Motivación</p> <p>- Reconocimiento</p> <p>- Comunicación fluida</p> <p>- Apoyo emocional</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>

<p>clínica privada de Lima - 2025? ¿Qué relación existe entre las remuneraciones y beneficios y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025? ¿Qué relación existe entre las políticas administrativas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025? ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el compromiso en el</p>	<p>colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025</p> <p>Analizar la relación entre las remuneraciones y beneficios y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025</p> <p>Analizar la relación entre las políticas administrativas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025</p> <p>Analizar la relación entre las relaciones interpersonales y el</p>	<p>clínica privada de Lima - 2025. Existe relación significativa entre las remuneraciones y beneficios y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025. Existe relación significativa entre las políticas administrativas y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025. Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el</p>		- Confianza y respeto mutuo.		
				Variable 2: Compromiso en el trabajo		
				Dimensiones	Indicadores	Escala
				Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Apego emocional - Necesidades cubiertas - Esfuerzo por alcanzar los objetivos - Prioridades personales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación racional - Atracción por continuar - Dificultad por dejar la empresa. - Inversión en el personal 		
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación moral - Sentimiento de deuda con la empresa. 		

trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima - 2025?	compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.	compromiso en el trabajo de los colaboradores de una clínica privada de Lima – 2025.		- Cumplimiento de reglas - Inversión en la formación profesional	
Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadísticas utilizadas	
Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Alcance: Correlacional	Población: 100 colaboradores de la clínica privada de las áreas de cirugía plástica, medicina estética, dermatología, capilar y administración. Muestra: 80 colaboradores de dicho centro de salud.	Variable 1: Satisfacción laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral Variable 2: Compromiso en el trabajo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de compromiso en el trabajo		Estadísticos descriptivos Tablas estadísticas Gráficos estadísticos Medidas de dispersión Desviación estándar Estadísticos inferenciales Rho de Spearman	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes tu satisfacción laboral en la clínica. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
CONDICIONES FÍSICAS						
1	Consideras que existe comodidad en tu ámbito de trabajo	1	2	3	4	5
2	Consideras que las condiciones laborales no generan estrés	1	2	3	4	5
3	El ambiente donde trabajas esta iluminado y ventilado	1	2	3	4	5
4	Las condiciones de trabajo se adaptan a tus condiciones físicas	1	2	3	4	5
5	Las condiciones de trabajo no generan un peligro a tu salud física	1	2	3	4	5
REMUNERACIONES Y BENEFICIOS						
6	La clínica te compensa laboralmente	1	2	3	4	5
7	Se te reconoce las horas extras de trabajo	1	2	3	4	5
8	Existe cumplimiento en el pago de tus honorarios profesionales	1	2	3	4	5
9	La clínica cumple con las bonificaciones determinadas por ley.	1	2	3	4	5
10	Existe un incentivo por un cumplimiento de metas.	1	2	3	4	5
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS						
11	Las políticas de la clínica están orientados al bienestar laboral	1	2	3	4	5
12	Las políticas de la empresa te motivan a realizar mejor tus funciones y cumplimiento de metas.	1	2	3	4	5
13	La clínica cumple con la política de reconocimiento en función de cumplimiento de metas	1	2	3	4	5
14	La clínica te motiva a trabajar arduamente en función de los objetivos de cada área.	1	2	3	4	5
15	Te sientas bien con las políticas que tiene la clínica con sus colaboradores.	1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES						

16	El ambiente laboral favorece la comunicación fluida de sus integrantes.	1	2	3	4	5
17	Sientes apoyo emocional por parte de tus compañeros como de los directivos de la clínica.	1	2	3	4	5
18	Consideras que existe un clima de respeto entre los integrantes de la clínica	1	2	3	4	5
19	Existe la confianza necesaria entre los miembros de la empresa para generar un buen ambiente laboral	1	2	3	4	5
20	Usted se siente en confianza para conversar con tus superiores en la clínica.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

Instrucciones: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes tu nivel de compromiso labora con la clínica. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Sientes un apego emocional por trabajar en la clínica	1	2	3	4	5
2	Consideras que la clínica se preocupa por cubrir tus necesidades básicas.	1	2	3	4	5
3	Sientes la necesidad de cumplir con las metas de tu área de trabajo.	1	2	3	4	5
4	Sientes que la clínica se preocupa por cubrir tus necesidades personales	1	2	3	4	5
5	La clínica aporta en tu crecimiento profesional	1	2	3	4	5
6	Sientes que esta muy comprometido con el logro de los objetivos de la clínica.	1	2	3	4	5
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
7	Sientes una motivación racional de continuar en la clínica por un buen periodo de tiempo.	1	2	3	4	5
8	Las condiciones laborales de la clínica te incitan a continuar laborando en ella.	1	2	3	4	5
9	Te es complicado pensar en dejar de laboral en la clínica.	1	2	3	4	5
10	Sientes que la clínica ha invertido en tu crecimiento profesional por ende te sientes comprometido a continuar en ella.	1	2	3	4	5
11	Te sientes moralmente obligado a retribuir con la clínica por el apoyo personal y profesional recibido.	1	2	3	4	5
12	Consideras dejar de laborar en la clínica por una mejor propuesta económica que pudieras rebibir.	1	2	3	4	5

COMPROMISO NORMATIVO						
13	Te sientes en la obligación moral de cumplir con las reglas y normas de la clínica.	1	2	3	4	5
14	Te sientes en deuda con la clínica, por ello cumples a cabalidad las normas que se establecen en ella.	1	2	3	4	5
15	Eres responsable en el cumplimiento de las reglas de la clínica.	1	2	3	4	5
16	Consideras que la clínica ha invertido en la preparación especializada de su personal.	1	2	3	4	5
17	Consideras que las normas de la clínica son equitativas y justas para los colaboradores.	1	2	3	4	5
18	Las reglas y normas de la empresa fueron elaboradas con el aporte de sus trabajadores.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de cuestionarios

Validación del instrumento: **SATISFACCIÓN LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang _____

DNI: 40968849 _____

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: **COMPROMISO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang _____

DNI: 40968849 _____

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Mg. Tamara Reyes Carhuapoma


DNI: 71023497

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Validación del instrumento: COMPROMISO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Mg. Tamara Reyes Carhuapoma

DNI: 71023497

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Validación del instrumento SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. Pajuelo Rodríguez James Aristides

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático []

Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto informante

Validación del instrumento COMPROMISO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. Pajuelo Rodríguez James Aristides

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático []

Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto informante

Anexo 4. Índice de coincidencias

Diego André MADALENGOITIA URBINA
TESIS PARA REPOSITORIO _ DIEGO MADALENGOITIA URBINA.docx

Similitud 20% Marcas de alerta Escritura con IA 0%

TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA - 2025

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autor
MADALENGOITIA URBINA, Diego André (ORCID: 0009-0003-4946-1174)

Asesor
DR. MARCELO QUIISPE, Luis Alberto (ORCID: 0000-0003-0128-0123)

Página 1 de 55 13053 palabras 138%

programa

20% Similitud Filtros

General

Fuentes
Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet repositorio.autonoma.edu.pe 10%
77 bloques de texto 1020 palabra que coinciden

2 Internet repositorio.ucv.edu.pe 3%
21 bloques de texto 261 palabra que coinciden

Anexo 5. Base de datos

N°	SATISFACCIÓN LABORAL																				COMPROMISO LABORAL																			
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15	SL16	SL17	SL18	SL19	SL20	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18		
1	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	1	4	1	2		
2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	2	1	2	2			
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
4	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
6	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	2	2		
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3		
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
9	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2		
10	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4			
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
12	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4		
13	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4			
14	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3	3	5	5	2	2	1	1		
15	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3			
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	2
17	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1	
18	4	4	5	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	2	1	1		
19	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	1	2	2	
20	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	2	3	1	1		
21	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1
23	3	3	3	1	2	3	2	1	3	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	5	5	1	1	3	5	
24	3	5	4	4	3	2	5	4	4	3	4	1	3	3	4	1	1	5	2	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3		
27	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	2	3	2	5	3	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	2	1	2	1		
28	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	2		
29	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4		
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
33	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2		
34	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	3	2	2	4	3	2	1	3	2	3	2	3	4	3	4		
35	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2		

36	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2			
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
38	3	3	4	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	3	3	3	5	2	4	2	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	2	1	1	2			
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
40	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
43	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	2	4	2	2	2		
44	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1
45	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
49	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	1	4	3		
50	3	3	5	3	4	3	2	3	4	3	4	4	5	3	2	1	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	5	1	5	2	
51	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4		
52	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
55	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	2	2	
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
61	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	5	3	1	2	1	5	2	2	3	3	5	5	1	1	3	4	2	2	1	4		
62	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	1	1	1	4		
63	3	4	3	5	2	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	2	2	2	2	2		
64	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
65	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
66	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	5	3	2	4	3	3	2	3	3	3	
67	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	1	5	2	3	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
69	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
70	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	1	2	2	
71	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	3	4	3	2	1	2	3
72	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
73	3	3	3	3	2	3	5	4	4	4	2	2	3	2	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	2	2	
74	4	4	4	5	5	4	5	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	1	1	1	1	5	3	3	3	3	2	5	5	5	1	3	3	3	
75	2	1	4	2	1	4	2	2	3	2	2	1	2	1	4	2	2	4	4	4	3	5	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	3	2	3	2		
76	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	2	2	2	1	3	3		
77	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
78	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	1	1
79	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	1	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	1	
80	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	2	2	1	1	