



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE HUMANIDADES
CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA
EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA SUR”

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR

HANIEL ESCALANTE PAREDES

ASESORA

MG. ELIZABETH MAYORGA FALCÓN

LIMA, PERÚ, SETIEMBRE 2018

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mi familia por su apoyo incondicional y enseñarme que mediante el trabajo en equipo y dedicación es posible alcanzar nuestras metas.

A mi asesora Elizabeth Mayorga, quien brindó sus conocimientos para desarrollar el mejor trabajo de investigación posible.

A Giuliana Salazar, gracias a su brillante labor profesional descubrí la importancia de la investigación científica, estadística y objetiva en la hermosa carrera de psicología.

A Karen Salas, quien sin esperar nada a cambio me apoyó y ayudó a conseguir este logro.

Y por último, a Agustín Laje y su actividad por promover la científicidad y el objetivismo en virtud de una sociedad reflexiva, despierta y libre.

AGRADECIMIENTO

Al personal de R&A, mi centro de prácticas preprofesionales, pues pude aprender más acerca de la psicología organizacional por medio de la observación y comprensión de un entorno real donde se pudieron aplicar estrategias de mejora en el rendimiento.

A Maribel Quispe, quien gracias a su trabajo con la escala de compromiso organizacional para el contexto de Lima Sur, realizó un valioso aporte para la investigación de la psicología organizacional en nuestro contexto.

Finalmente agradezco a quien lea ésta investigación, por permitir que mi dedicación, esfuerzo y conocimiento le resulten útiles en su adquisición de conocimientos.

RESUMEN

Se determinó la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida en 318 trabajadores operarios de una empresa privada de Lima Sur, del sexo masculino con edades entre 18 a 45 años y que residan en uno de los distritos de Lima. Se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, adaptada para Lima Sur por Quispe, y la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener. Previamente, se realizó un estudio piloto para estimar la confiabilidad y validez de la Escala de Satisfacción con la Vida en una muestra de 104 personas. El diseño de este estudio fue no experimental, de corte transversal; de tipo descriptivo, comparativo y correlacional. Los resultados mostraron que los trabajadores presentaron un nivel promedio de compromiso organizacional (47,8 %) y un nivel alto de satisfacción con la vida (68.3 %). También se encontró que hubo diferencias significativas entre los niveles de satisfacción con la vida y la edad de los colaboradores. Por último, se concluyó que hubo una fuerte correlación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida (.000).

Palabras Clave: Compromiso organizacional, satisfacción con la vida, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

ABSTRACT

The relationship between organizational commitment and satisfaction with life was determined in 318 workers of a private company in Lima, who were males with ages between 18 and 45 years old and residing in one of the districts of the South of Lima. The Allen and Meyer Organizational Commitment Scale was used, adapted for the population from the South of Lima by Quispe, and the Diener Satisfaction with Life Scale. Previously, a pilot study was conducted to estimate the reliability and validity of the Life Satisfaction Scale in a sample of 104 people. The design of this study was experimental, cross-sectional; in a descriptive, comparative and correlational type. The results showed that the workers presented an average level of organizational commitment (47.8%) and a high level of satisfaction with life (68.3%). In addition, it was found that there were significant differences between the levels of satisfaction with life and the age of the collaborators. Finally, it was concluded that there was a strong correlation between organizational commitment and satisfaction with life (.000).

Keywords: Organizational commitment, satisfaction with life, affective commitment, commitment of continuance, normative commitment.

RESUMO

A relação entre comprometimento organizacional e satisfação com a vida foi determinada em 318 trabalhadores de uma empresa privada no sul de Lima, do sexo masculino, com idade entre 18 e 45 anos e residente em um dos distritos de Lima. Utilizou-se a Escala de Compromisso Organizacional do Allen e Meyer, adaptada para o sul de Lima pelo Quispe, e a Escala de Satisfação com Vida do Diener. Anteriormente, um estudo piloto foi realizado para estimar a confiabilidade e validade da Escala de Satisfação com a Vida em uma amostra de 104 pessoas. O desenho deste estudo foi não-experimental, transversal; de tipo descritivo, comparativo e correlacional. Os resultados mostraram que os trabalhadores apresentaram nível médio de comprometimento organizacional (47,8%) e alto nível de satisfação com a vida (68,3%). Constatou-se também que houve diferenças significativas entre os níveis de satisfação com a vida e a idade dos colaboradores. Por fim, concluiu-se que houve forte correlação entre comprometimento organizacional e satisfação com a vida (.000).

Palavras-chave: Compromisso organizacional, satisfação com a vida, compromisso afetivo, compromisso de continuidade, compromisso normativo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

RESUMO

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática.....	2
1.2 Formulación del problema.....	4
1.3 Objetivos.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación e importancia.....	6
1.5 Limitaciones.....	8

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación:.....	10
2.2 Bases Teórico-científicas.....	13
2.2.1 Compromiso Organizacional.....	13
2.2.1.1 Diferentes perspectivas del Compromiso Organizacional.....	14
2.2.1.2 Modelo de Porter y Mowday.....	16
2.2.1.3 Modelo de Reichers.....	17
2.2.1.4 Modelo de O'Reilly y Chatman.....	18

2.2.1.5 Modelo de Allen y Meyer.....	18
2.2.1.5.1 Compromiso Organizacional Afectivo.....	19
2.2.1.5.2 Compromiso Organizacional de Continuidad.....	21
2.2.1.5.3 Compromiso Organizacional Normativo.....	22
2.2.2 Satisfacción con la Vida.....	23
2.2.2.1 Bienestar subjetivo y Satisfacción con la Vida.....	24
2.2.2.2 Modelo de Satisfacción con la Vida de Doering, Rief y Exner.....	24
2.2.2.3 Satisfacción con la Vida en el Perú y el modelo de Yamamoto.....	25
2.2.2.4 Importancia de la Satisfacción con la Vida.....	26
2.3 El Compromiso Organizacional y la Satisfacción con la Vida.....	28
2.4 Definición conceptual de la terminología empleada.....	28
2.4.1 Compromiso Organizacional.....	28
2.4.2 Satisfacción con la Vida.....	29
2.5 Hipótesis.....	29
2.5.1 Hipótesis general.....	29
2.5.2 Hipótesis específicas.....	29

CAPÍTULO III. MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación.....	32
3.2 Población y muestra.....	33
3.3 Variables.....	33
3.3.1 Variables de estudio.....	33
3.3.2 Variables de control.....	36
3.4 Instrumentos de medición.....	37
3.4.1 Escala de Compromiso Organizacional.....	37

3.4.2 Escala de Satisfacción con la Vida.....	38
3.5 Procedimiento para la recolección de datos.....	39
3.6 Procedimiento de análisis estadístico de los datos.....	40

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Características sociodemográficas de la muestra.....	42
4.1.1 Características de la muestra según edad.....	42
4.1.2 Características de la muestra según el distrito de residencia.....	43
4.2 Análisis psicométrico de la Escala de Compromiso Organizacional.....	45
4.2.1 Validez.....	45
4.2.1.1 Validez de contenido.....	45
4.2.1.2 Validez ítem-test.....	46
4.2.2 Confiabilidad.....	47
4.2.2.1 Método de consistencia interna.....	47
4.3 Análisis de hipótesis del Compromiso Organizacional.....	48
4.4 Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción con la Vida.....	53
4.4.1 Propiedades psicométricas de la prueba piloto.....	53
4.4.1.1 Validez de Contenido.....	53
4.4.1.1.1 V de Aiken.....	53
4.4.1.1.2 Validez ítem-test.....	53
4.4.2 Confiabilidad.....	54
4.4.2.1 Método de consistencia interna.....	54
4.5 Contrastación de hipótesis de la Escala de Satisfacción con la Vida.....	55
4.6 Contrastación de la hipótesis general.....	60
4.7 Contrastación de las hipótesis específicas correlacionales.....	61

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión.....	67
5.2 Conclusiones.....	69
5.3 Recomendaciones.....	71

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional.	34
Tabla 2	Operacionalización de la variable Satisfacción con la Vida.	35
Tabla 3	Operacionalización de las variables de control.	36
Tabla 4	Descripción de la muestra según la edad.	42
Tabla 5	Descripción de la muestra según distritos de residencia.	44
Tabla 6	Validez de contenido de la Escala de Compromiso Organizacional según el coeficiente V de Aiken.	45
Tabla 7	Coefficientes de correlación de ítem-test. Escala de Compromiso Organizacional.	46
Tabla 8	Prueba de confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional: Método de consistencia interna.	47
Tabla 9	Resultados de la prueba KMO con la Escala de Compromiso Organizacional.	47
Tabla 10	Frecuencia de los niveles de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.	48
Tabla 11	Niveles de Compromiso Organizacional en relación a la edad en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.	50
Tabla 12	Prueba de normalidad para las variables edad y el nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.	50
Tabla 13	Coefficiente de correlación entre la edad y el Compromiso Organizacional en trabajadores de Lima Sur. Método de Kruskal-Wallis.	51
Tabla 14	Prueba de Normalidad para las variables distrito de residencia y el nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.	52
Tabla 15	Coefficiente de correlación entre el lugar y el Compromiso Organizacional en trabajadores de Lima Sur. Prueba de Kruskal-Wallis.	52
Tabla 16	Validez de contenido de la Escala de Satisfacción con la Vida según el coeficiente V de Aiken.	53
Tabla 17	Coefficientes de correlación de ítem-test. Escala de Satisfacción con la Vida.	54

Tabla 18	Prueba de confiabilidad de la prueba piloto de la Escala de Satisfacción con la Vida: Método de consistencia interna.	55
Tabla 19	Frecuencia de los niveles de Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.	55
Tabla 20	Niveles de Satisfacción con la vida en relación con la edad en los trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.	57
Tabla 21	Prueba de normalidad para las variables distrito de residencia y el nivel de Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.	57
Tabla 22	Coefficiente de correlación entre la edad y Satisfacción con la Vida en trabajadores de Lima Sur. Método de Kruskal-Wallis.	58
Tabla 23	Prueba de normalidad entre el distrito de residencia y Satisfacción con la Vida en trabajadores de Lima Sur. Prueba de Kolmogorov-Smirnov.	59
Tabla 24	Correlación entre los niveles de Satisfacción con la vida y el distrito de residencia. Prueba de Kruskal-Wallis.	59
Tabla 25	Pruebas de normalidad para la hipótesis general. Prueba de Kolmogorov-Smirnov.	60
Tabla 26	Coefficiente de correlación entre el Compromiso Organizacional y Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur. Prueba RHO de Spearman.	61
Tabla 27	Prueba de normalidad para las variables de Compromiso de Continuidad y Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.	62
Tabla 28	Coefficiente de correlación entre el Compromiso de Continuidad y Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur. Prueba RHO de Spearman.	62
Tabla 29	Prueba de normalidad para las variables de Compromiso Normativo y Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.	63
Tabla 30	Coefficiente de correlación entre el Compromiso Normativo y Satisfacción con la vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur. Prueba RHO de Spearman.	64
Tabla 31	Prueba de normalidad para las variables de Compromiso Afectivo y Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.	64
Tabla 32	Coefficiente de correlación entre el Compromiso Afectivo y Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur. Prueba RHO de Spearman.	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Distribución de la muestra según grupos de edad	43
Figura 2	Distribución de la muestra según distritos de residencia	44
Figura 3	Frecuencia del Compromiso Organizacional en trabajadores según niveles	49
Figura 4	Porcentaje de los niveles de Satisfacción con la Vida en la muestra	56

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional como materia de estudio es muy relevante para las empresas. Varios administradores, líderes y miembros del área de Recursos Humanos de las organizaciones se encuentran en la búsqueda de lograr mayores cuotas de productividad con estrategias que sean rentables y viables.

Asimismo, esta investigación aborda la satisfacción con la vida, que es uno de los temas que actualmente se mantiene en vanguardia. Por ello, el objetivo del presente estudio es determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción con la vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur. Para lograr esta meta, se revisaron las bases teóricas y antecedentes de investigaciones que realizaron con las variables de estudio, tanto a nivel nacional como internacional.

El presente estudio está dividido en cinco capítulos: En el capítulo I, se muestra la situación problemática y formulación del problema; los objetivos a seguir y la importancia que tiene este trabajo, así como las limitaciones acontecidas durante su ejecución. En el capítulo II, se presenta el marco teórico, las investigaciones recientes acerca del compromiso organizacional y satisfacción con la vida al igual que las bases teóricas. Son estos antecedentes que legitiman la bibliografía desarrollada en la investigación. En el capítulo III se muestra el diseño metodológico con el que cuenta el estudio, el tipo y diseño que posee la investigación, el tipo de población y la muestra en que se aplicaron las pruebas, las hipótesis planteadas y la definición de las variables de estudio. En el capítulo IV, se abordó los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de Compromiso Organizacional y Satisfacción con la Vida. Finalmente, en el capítulo V se ofrece una discusión de resultados en comparación con los antecedentes y el aporte de esta investigación, entre los que destacan la existencia de una correlación positiva entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida mediante la utilización de una escala adaptada para Lima Sur, igualmente, el compromiso de tipo afectivo tiene una mayor presencia en la muestra examinada. También se ha confirmado que los índices de satisfacción con la vida varían según el rango de edad.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

El compromiso organizacional en la actualidad se ha convertido en una importante materia de investigación de la psicología organizacional y otras ramas del manejo del recurso humano (Harel & Tzafrir, 1999). El compromiso organizacional es el estado psicológico que implica en la decisión de permanecer o dejar su puesto de trabajo, es visto como un factor muy importante al respecto (Hellriegel & Slocum, 2009).

La teoría de Meyer y Allen (1991) es el estudio sobre compromiso organizacional más reconocido, ha sido tomada en cuenta para numerosos estudios posteriores. El trabajo en conjunto de ambos autores presenta también una escala del compromiso organizacional, estableciéndola como un constructo tridimensional medible: El compromiso afectivo, de continuidad y el normativo. Cabe mencionar que esta escala también ha sido adaptada en países de habla hispana como México y España (Arciniega & Gonzales, 2006), siendo validada para su aplicación en dichos países.

Otros estudios que han sido realizados en nuestro continente se presentan en Colombia (Omar & Florencia, 2008; Toro, 1998) y Chile (Chiang, Núñez, Martín & Salazar, 2010) siendo de tipo descriptivo con el fin de hallar los niveles de compromiso en diversas poblaciones de estudio. Aun así, tal y como señala Arias (2001), la investigación sobre compromiso organizacional ha sido profundamente estudiada en los países desarrollados, aclarando también que, a pesar de la cantidad de empresas en Latinoamérica, no se cuenta con una cantidad considerable de estudios referentes al tema.

Mientras tanto, en el Perú hay pocas investigaciones que desarrollen éste tema. No obstante, se cuenta con la validación de la escala de Meyer y Allen para la población de Lima Sur. Investigar y realizar un aporte utilizando esta escala ampliaría el conocimiento acerca del compromiso organizacional, logrando identificar cuáles son las relaciones que comprometen al colaborador a sentirse identificado e involucrado con su centro de trabajo, sobre todo, mejorar la productividad y asegurar su permanencia en ella durante el mayor tiempo posible.

La satisfacción con la vida es un proceso de juicio cognitivo (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985), donde se hace una evaluación de la calidad de vida a nivel global con base en un esquema considerado apropiado para la persona. En este sentido, se da una mayor satisfacción en el grado en que las circunstancias de vida corresponden con el modelo de éxito que establece el sujeto (Pavot & Diener, 1993).

Bajo la investigación de Diener, el nivel de satisfacción del personal de trabajo se encuentra dentro del marco del bienestar del individuo, con énfasis en la satisfacción con la vida, ya que las investigaciones tradicionales solo se enfocaron en la satisfacción laboral y su relación con la productividad, en consecuencia, apuntaban exclusivamente al beneficio de la organización (Katz, Maccoby & Morse, 1950). Esta línea de investigación ha sido materia de discusión en épocas actuales debido a las dudas que deja una relación entre el desempeño y satisfacción laboral, en cierta medida porque la correlación entre la satisfacción laboral y rendimiento no resulta ser contundente por la cantidad de población estudiada (Iaffaldano & Muchinsky, 1985), concluyéndose más adelante que son necesarias investigaciones más precisas para encontrar resultados determinantes (Yamamoto, 2013).

En este contexto, al requerir de pruebas concluyentes en cuanto a la productividad en relación a la satisfacción laboral, se optaron por otras variables, dejando de priorizar el bienestar laboral en virtud del bienestar subjetivo como una alternativa frente al tema de mayor productividad (Tay & Diener, 2011). La satisfacción con la vida ha resultado importante en su asociación con variables relacionadas a las organizaciones, de forma negativa con la intención de dejar el trabajo (Yorgun, Yilmaz & Keser, 2009) y de forma positiva con el compromiso, siendo un indicador de que las personas más satisfechas con su vida se sienten más comprometidas con su organización (Greguras & Defendorff, 2010).

Sobre este planteamiento, pues, a nivel internacional encontramos resultados favorables, como los de Wright & Cropanzano (2000), quienes encontraron una correlación positiva entre la satisfacción y desempeño laboral, investigaciones de Jones (2006), quien concluyó que al relacionar la satisfacción con la vida frente a las evaluaciones de desempeño laboral se percibe una correlación más sólida.

En los últimos años, ha habido un creciente interés en adoptar una aproximación positiva en el análisis del comportamiento en las organizaciones, más que intentar predecir consecuencias negativas (cultura y clima organizacional; ausentismo, intención de abandono y rotación; estrés y síndrome de burnout, etc.) los investigadores han empezado a examinar formas en las que se pueden obtener consecuencias positivas para luego identificar qué factores dan lugar a ellas (Culbertson, Fulagar & Mills, 2010). En el mundo de las organizaciones y desde nuestra perspectiva como psicólogos, el bienestar, al igual que la salud misma, debe ser visto como algo más que la ausencia de enfermedad, y resulta indispensable incluir en los estudios índices de funcionamiento óptimo o crecimiento personal, por ejemplo, junto con los índices relativos al estrés psicológico o a la enfermedad física (Meyer & Maltin, 2010).

Por tanto, el fin del siguiente estudio es comprobar si existe una relación entre el compromiso organizacional y satisfacción con la vida en operarios de Lima Sur.

1.2 Formulación del problema:

¿Qué relación existe entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción con la vida en operarios de una empresa privada de Lima Sur?

1.3 Objetivos:

1.3.1 Objetivo general:

Determinar si existe una relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa privada de Lima Sur.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Determinar las propiedades psicométricas: Validez y confiabilidad de la Escala de Satisfacción con la vida.
- Identificar los niveles de Compromiso Organizacional en operarios de una empresa privada de Lima Sur.
- Identificar los niveles de Satisfacción con la Vida en operarios de una empresa privada de Lima Sur.
- Establecer diferencias significativas de los niveles de Compromiso Organizacional con respecto a la edad y el lugar de procedencia en operarios de una empresa privada de Lima Sur.
- Establecer diferencias significativas de los niveles de Satisfacción con la Vida con respecto a la edad y el lugar de procedencia en operarios de una empresa privada de Lima Sur.
- Establecer la relación que existe entre los niveles de Compromiso de Continuidad y Satisfacción con la Vida en operarios de una empresa privada de Lima Sur.
- Establecer la relación que existe entre los niveles de Compromiso Normativo y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa privada de Lima Sur.
- Establecer la relación que existe entre los niveles de Compromiso Afectivo y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

1.4 Justificación e importancia:

La presente investigación es fundamental en la gestión de los conocimientos actuales que se tengan acerca del bienestar en los trabajadores para ser aprovechado al máximo en futuras investigaciones al igual que por motivos de interés e información, volviéndose un valioso aporte a nivel académico para esclarecer los factores que generan un mejor rendimiento laboral. Este trabajo otorga indicadores adecuados para mejorar el nivel de Compromiso y que, consecuentemente incremente el bienestar de su personal.

Siendo así, es de mucha importancia adquirir nuevos conocimientos sobre el compromiso en las organizaciones y el bienestar del talento humano en la actualidad y que estos aportes se aprovechen y se utilicen en próximas investigaciones acerca del tema. De igual manera los resultados que se obtenga de esta investigación son de suma importancia para la empresa privada pues describe el nivel de compromiso organizacional que presenta su personal. Con lo que se puede mejorar o mantener este nivel de acuerdo a estos resultados.

A nivel social, esta investigación permite conocer la satisfacción con la vida que presentan los trabajadores en una empresa, demostrando que no solo es importante la productividad, sino el bienestar de las personas en un mutuo beneficio. De manera que en la siguiente investigación se atiende al factor individual y laboral.

El valor teórico del presente trabajo es muy importante ya que surge ante una baja tasa de estudios a nivel organizacional relacionado con el bienestar de las personas en el área de Lima Sur. Merece una atención especial la vinculación del compromiso organizacional y satisfacción con la vida, que por separado poseen antecedentes de investigación y que individualmente han dado origen a diversas investigaciones, De ahí que es importante plantear una relación entre ambas variables para incrementar el conocimiento científico de un planteamiento alternativo para alcanzar un rendimiento laboral satisfactorio apoyándose en los antecedentes de investigaciones acerca de la satisfacción con la vida.

En cuanto a las aplicaciones prácticas que ofrece el presente estudio se encuentra tener una visión más amplia de las razones por las cuales los trabajadores tienen la intención de abandonar la organización ya que el compromiso organizacional se encuentra relacionada con la deserción laboral en tanto se encuentren niveles bajos de esta variable en los trabajadores, de esta forma, al incluir el factor de la satisfacción con la vida se podrán obtener más información mediante los resultados descriptivos para futuros programas de intervención con el fin de evitar la excesiva rotación de personal.

Por último, a nivel metodológico la presente investigación aporta significativamente a operacionalizar la variable del compromiso organizacional a través de la escala de Allen y Meyer que ha sido adaptada para la población de Lima Sur por Quispe en 2015, lo que pondrá en ejercicio una escala actualizada y delineada para este segmento de la población. De igual forma, en nuestro contexto se podrá contar con una nueva forma de abordar el problema del bajo nivel de compromiso laboral al relacionarlo con el estado de bienestar propio del trabajador, en otras palabras, a su satisfacción con la vida. Al no encontrar investigaciones que manejen ambas variables en nuestro contexto es que se pretende con el siguiente estudio brindar un referente empírico acerca del compromiso organizacional y la satisfacción con la vida. Es importante remarcar la investigación de tesis de Alcócer (2010), quien halló una relación significativa entre el rendimiento laboral y la satisfacción con la vida más que la satisfacción laboral al haber manejado estas tres variables. Aunado a ello, se adaptará al área de Lima Sur la Escala de Satisfacción con la Vida para medir de manera más precisa esta variable en los operarios de una empresa.

De esta manera es que la investigación a profundidad del compromiso organizacional se vuelve primordial, pues permite identificar, analizar y afrontar con las problemáticas de las empresas; igualmente, se accede a establecer la percepción de las personas en sus respectivos centros de trabajo. Por tanto, su estudio, investigación y difusión de resultados será de utilidad en el sector empresarial, obteniendo parámetros precisos para retener, fidelizar y mantener al recurso humano en el personal de la empresa privada siendo una de las metas más importantes en la psicología organizacional. Igualmente, esta investigación realizará una contribución al estudio de la satisfacción de la vida de las personas en tanto a su aspecto laboral, favoreciendo

en la gestión del talento humano de la empresa seleccionada, beneficiando posteriormente a centros de trabajos con características similares de acuerdo a los resultados acerca del compromiso organizacional y sea tomado como referencia teórica y un antecedente funcional para trabajos posteriores.

1.5 Limitaciones

La siguiente investigación tuvo ciertas limitaciones, en primer lugar, se menciona la dificultad para adquirir investigaciones en internet por paga, entre otras razones, porque dichas transacciones solo se pueden realizar en el país de origen y con moneda internacional. Sin embargo, es preciso señalar que se logró superar estas dificultades con el transcurso del tiempo y obtención de información a través de otros medios, tales como libros físicos en diversas bibliotecas y universidades.

En este punto hay que mencionar algunos inconvenientes como establecer y coordinar una fecha adecuada para realizar el proceso de administración de instrumento. No obstante, siguiendo un proceso ordenado se administraron las pruebas en grupos de trabajadores hasta alcanzar la cantidad de muestra deseada.

Se tomaron en consideración también a los prejuicios de parte no solo del personal, sino de la parte administrativa de la empresa privada, pues la evaluación psicológica no es una actividad regular en el horario de trabajo. Sin embargo, se pudo encontrar una solución a esta situación mediante la comunicación con el área de psicología y Recursos Humanos, quién facilitó la completa evaluación y favorecimiento de la participación de los colaboradores miembros de la muestra del presente estudio.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación:

En cuanto a los aportes científicos y teóricos, ambos temas relacionados no poseen una extensa investigación que otorgue un análisis y comparación de diferentes posiciones. No obstante, existen investigaciones que tratan el tema del bienestar y la satisfacción con la vida junto con la teoría de las tres dimensiones del compromiso organizacional de Allen y Meyer. Aun así, es sabido que, de forma particular, las dos variables en exploración han sido conceptualizadas contando con un marco teórico adecuadamente estructurado.

2.1.1 Internacionales

Se realizó un estudio en México, en la Universidad de San Luis de Potosí, estudio a cargo de Gómez, Recio, Ávalos & González (2013) cuyo objetivo principal fue identificar la relación existente entre la satisfacción laboral comprendiendo tres dimensiones: la supervisión, el ambiente físico y con prestaciones recibidas; y el compromiso organizacional, manejando las tres dimensiones de Allen y Meyer en la población de los trabajadores de Ríoverde S.L.P. en una muestra integrada de 196 trabajadores de diferentes organizaciones. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Meliá & Peiró y el cuestionario de Allen y Meyer. Los resultados obtenidos señalan una relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, de igual forma se indica que el compromiso con las organizaciones se encuentra influida a variables sociodemográficas.

Resulta de mucha importancia el estudio realizado por Dávila & Jiménez (2014) pues analizaron la relación entre el compromiso organizacional y los constructos cognitivos del bienestar subjetivo, entre ellos, la satisfacción con la vida al igual que la relación con otras variables como el sentido de pertenencia. Tomando como muestra a 354 miembros de la empresa GSS en España distribuidos en grupos operarios y grupos de mando, utilizando la adaptación al español de la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer, la escala de Satisfacción con la Vida de Diener, la adaptación para el ámbito organizacional de la escala de sentido de pertenencia de Hagerty y Patusky, la escala de Warr, Cook y Wall de satisfacción laboral y la escala UWES de engagement. Los resultados de su investigación señalan que el compromiso de

tipo afectivo es el predictor de mayor importancia y el más presente en los empleados del sector operativo al igual que ser la dimensión con mayor asociación al bienestar que presentaron estos trabajadores.

De igual manera Naz (2015) realizó un estudio con el objetivo de descubrir si existe una relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en Soldados del Ejército Pakistání al igual que diferencias en cuanto a educación recibida. En dicho estudio, Naz utilizó dos cuestionarios, la Escala de Satisfacción laboral JSS y la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener que fueron administrados a una muestra de 400 soldados. Los resultados del estudio revelaron una correlación positiva entre ambas variables entre los soldados.

Por otra parte, figura el estudio de Ojeda, Talavera & Bellereza (2016) que buscaba analizar la relación entre el compromiso organizacional y percepción de apoyo en 858 docentes universitarios de la Universidad Autónoma de Baja California distribuidos en los campus de las ciudades de Tijuana, Ensenada y Mexicali, del Estado de México, utilizando para ello la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer y la escala de Apoyo Organizacional Percibido. Los resultados funcionales a la presente investigación señalan que existe un nivel medio y predominantemente alto (71%) en los docentes del compromiso organizacional, siendo resaltable que en ellos el tipo de compromiso más elevado es el de tipo Normativo (54 %) y la que presenta menos frecuencia es el afectivo (46%).

Asímismo, González, González, Linares, Rentero y Villegas (2016) investigaron con el fin de establecer una relación entre la satisfacción con la vida y el impacto en participar como voluntario en una muestra de 49 participantes de la protección civil de España. En su estudio usaron la escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer y la escala de satisfacción con la Vida de Diener. Los resultados no indican diferencias significativas entre las variables de estudio con respecto al trabajo que ejercía la muestra.

2.1.2 Nacionales

La investigación de Loza, realizada en 2014 revisa los estilos de liderazgo y el compromiso con las organizaciones como variables para el desarrollo organizacional cuyo objetivo es verificar si existe una relación entre estos estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el profesorado de la Institución educativa Privada “Simón Bolívar” ubicada en Tarapoto con una muestra de 100 docentes distribuidos en grados académicos de magister y licenciatura mediante el Cuestionario de Estilo de Liderazgo Protocolo (CELID) y la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, validado para la población específica por Chota en 2011. Los resultados de su investigación señalan que el tipo de compromiso organizacional presente es el de tipo “afectivo” y el estilo “transaccional” de liderazgo, concluyéndose que existe una relación entre estilos de liderazgo y compromiso.

El estudio de Pérez en Lima (2014) tuvo como propósito precisar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en una muestra de 226 miembros del personal administrativo proveniente de dos universidades de Lima, pública y privada, siendo la UNMSM y la PUCP las muestras para los dos criterios de inclusión. Mediante la escala de Motivación en el Trabajo MAWS (2010) y la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer. Los resultados reportan que el compromiso afectivo tiene mayor presencia en aquellos que priorizan su autonomía, además de que existen diferencias a nivel sociodemográfico.

Otra investigación fue la realizada por Fernández (2014), en la que estudió la relación entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral. Señaló que la satisfacción con la vida aparece como un predictor positivo y más preciso de ésta última variable. Realizó su investigación en una muestra de 29 colaboradores en una empresa privada en Lima. Fernández utilizó la escala de Satisfacción con la vida de Diener, y los resultados de índices de gestión laboral de cada trabajador. Sus resultados indicaron que existe una correlación alta y positiva entre las medidas objetivas de rendimiento y la satisfacción con la vida.

Destaca el trabajo de Quispe (2015), que tuvo como objetivo establecer la validez y confiabilidad de la escala de Compromiso Organizacional en la población de Lima Sur aplicando la escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer a una muestra de 323

trabajadores de ambos sexos y diversas edades en una empresa privada de Villa El Salvador. Los resultados revelaron que las tres dimensiones componentes de la escala son válidas y confiables, adaptándose a la realidad de este sector de la ciudad de Lima.

A su vez, Bustamante, Fernández, Moscoso & Vera (2016) realizaron una investigación sobre el compromiso organizacional y la intención de rotación laboral cuyo objetivo era identificar la relación existente entre estas dos variables y tomaron como muestra a 124 trabajadores de la empresa Yura S.A. especializados en cemento ubicada en Arequipa. Para su investigación utilizaron la escala de compromiso Organizacional de Allen y Meyer y el cuestionario de intención de rotación Mobley, Horner & Hollingsworth (1978). Los resultados indican que existe menor intención de rotación de parte del personal en tanto presenten niveles altos del compromiso de tipo afectivo y normativo. Esto se explica mediante los lazos que el trabajador desarrolla con la organización y cómo satisface sus necesidades económicas.

2.2 Bases Teórico-científicas:

2.2.1 Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se define, en palabras de Meyer y Allen (1991) como el compromiso visto a manera de un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. En términos tradicionales, la psicología laboral se ha referido al compromiso organizacional como al grado en que un sujeto internaliza los valores y objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo. Sheldon (1971) describe al compromiso organizacional como la evaluación que la persona realiza sobre la organización y sus metas; dependiendo de esta evaluación, se establecería un nexo o vínculo entre ambos. Entre los primeros estudios del compromiso organizacional aparece la realizada por Steers (1977), quien define al compromiso organizacional como la fuerza relativa de involucramiento e identificación de un individuo con su organización.

2.2.1.1 Diferentes perspectivas del Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se ha convertido en un tema de mucho interés y con diversos aspectos a tratar para la psicología pues permite comprender mejor el comportamiento del trabajador de forma individual o con sus compañeros, personal a cargo y jefes al estar o no comprometido con su organización. Pineda (2006) va más allá al señalar que este nivel de compromiso ejerce influencia en toda la organización al favorecer la competitividad que se desarrolla consecuentemente entre los trabajadores comprometidos. En este punto podemos incluir la síntesis de Ribeiro & Bastos (2010, p. 6) que indica que, “el compromiso entonces es una de las fuerzas relevantes que componen la vitalidad competitiva de la organización”.

Otra perspectiva es la propuesta por Robbins (1998) quien afirma que el Compromiso Organizacional es un indicador de una futura rotación que la satisfacción laboral teniendo en cuenta que estas variables son actitudes medibles que provienen de un individuo en el ámbito laboral, ya que un colaborador puede estar insatisfecho con su puesto de trabajo sin embargo no lo esté con la organización.

Tejada & Arias (2005) identifican al compromiso organizacional como la fuerza con la que un individuo se involucra con su organización y se distingue por la aceptación de las metas de la empresa y la voluntad para esforzarse personalmente para cumplir estas metas acompañado del deseo de permanecer a ella.

Kinicki & Kreitner (2006) sostienen que el nivel con que el individuo esté comprometido e identificado con la organización es como el compromiso organizacional está encarnado. Por su parte, Díaz & Rodríguez (2007) lo definieron como los lazos afectivos que un trabajador extiende con su organización y las metas que tiene, haciendo que se sienta identificado y desee permanecer en ella. Guiamarães (2007) concuerda con esta definición añadiendo la relación trabajador-organización se trata de un vínculo de tipo psicológico, pero que cuenta con diversos factores en el papel que influyen en el nivel de compromiso organizacional, factores que no se encuentran totalmente divididos y estudiados, siendo que es justo hacer mención a que el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores sea influenciada por estos posibles

elementos, esto no pasó por alto entre los investigadores del tema tales como Yang, Worden & Wilson (2004), quienes enfatizaron que los niveles altos de compromiso generaba niveles elevados de autonomía en el trabajo, mayor capacidad comunicativa y facilidades para compartir información.

Llorente (2007) por su parte señala que la participación constante en el trabajo, delegación y cumplimiento de responsabilidades y flexibilidad son cualidades notablemente destacadas en colaboradores con un lazo más fuerte con su organización. Entonces el compromiso organizacional, en palabras de Lagomarsino (2003) se trataría de “tener puesta la camiseta de la organización” (p. 79), enfatizando así en el compromiso organizacional.

Luthans (2008) indica que el compromiso organizacional es uno de los retos modernos, pues toma un papel importante en el recorte de personal y el miedo del personal a esta situación, de igual forma, señala su importancia al presenciar un constante cambio tecnológico y la consigna de producir más con menos.

Un aporte diferente es el realizado por Betanzos, Andrade & Paz acerca del compromiso organizacional (2007), quienes elaboraron un análisis psicométrico y que también manejan tres variables, pero difieren con Meyer y Allen pues estudian el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el involucramiento en el puesto.

Bajo la perspectiva del intercambio social Becker (1960) definió al compromiso organizacional como el vínculo entre el individuo y la organización, lo que diferencia la investigación de Becker de otros autores es que añade que este vínculo se da por las pequeñas inversiones que hizo el trabajador a lo largo del tiempo, lo que representaría un factor de suma importancia a la hora de pensar abandonar su actual puesto de trabajo, pues perdería todas estas pequeñas inversiones, lo que daría pie más adelante a la dimensión del compromiso de continuidad también llamada calculada. Entre los investigadores que siguieron este lineamiento destaca Etzioni (1961) quien señala que el compromiso se ve involucrado por el costo que significaría perder el trabajo, entre ellas, las pequeñas inversiones hechas durante su estancia en

el puesto, inversiones perdidas irremediamente si es que el individuo abandona su organización.

Por su parte, Ojeda, Bernal & Ramírez (2009) concluyen que variables como la edad, sexo, estado civil, antigüedad en un puesto y el nivel de ingresos pueden considerarse como predictores del índice de compromiso que presente un individuo pues hasta la fecha no se ha descartado la influencia significativa que puedan tener.

2.2.1.2 Modelo de Porter y Mowday

Entre las primeras investigaciones realizadas sobre el compromiso organizacional, Zamora (2009) destaca la elaborada por Katz & Kahn en 1977. Ellos definen el término como la identificación e interiorización del trabajador con los objetivos de la empresa a la que pertenece a causa de la relación entre la misión de la empresa y aspiraciones personales. Un trabajo cuya línea de estudio ha sido seguida por Porter, Steer & Mowday (1974), quienes concuerdan en que el compromiso es la fuerza de identificación del individuo con la organización, volviéndose un participante activo en su centro de trabajo. El trabajo de Porter y colaboradores es considerado el origen del estudio del compromiso en el ámbito de las organizaciones, habiéndose involucrado en esta rama de la investigación por casi una década.

Añadiéndose a ello, Mowday (1979) desarrolló parámetros que determinen la actitud hacia el compromiso y sus características, entre ellas comprende la correlación entre los objetivos y valores de la empresa y el despliegue de esfuerzo de parte del individuo para lograrlos aunado al deseo de permanecer en dicha empresa. Su aporte se puede resumir en tres elementos que incluyen al compromiso: La voluntad de esforzarse con trabajo considerable por el bien de su organización, el deseo de mantenerse en su trabajo y la aceptación de los valores y aspiraciones de la organización.

Bajo este primer modelo de la investigación del compromiso organizacional se diseñó el OCQ, traducido como el Cuestionario de Compromiso Organizacional con el objetivo que sea un instrumento fácil de aplicar y que pueda evaluar a un amplio rango de cargos, cuyas

propiedades psicométricas le han valido el reconocimiento de la comunidad investigadora en el sector, sin embargo ha sido criticada por su falta de homogeneidad y ser unidimensional (Benkhoff, 1997), ya que mostraba una inclinación hacia el tema de rotación y abandono laboral en lugar de enfocarse plenamente en los factores que describían el compromiso en un trabajador, optándose más adelante por otros estudios (Bozeman & Perrewe, 2001).

Serían justamente los aportes hechos por Buchanan (1973) y por Porter, en conjunto con, Steers, Mowday & Boulian (2005) quienes estudiaron al compromiso desde la teoría del vínculo afectivo, al definir el compromiso como el lazo emocional entre el individuo y la organización, de modo que, si los trabajadores están muy comprometidos, se encontrarían más implicados con la empresa (expresando su deseo de continuar en dicha empresa), los que dieron forma más adelante al compromiso de tipo afectivo.

2.2.1.3 Modelo de Reichers

Ante la diversidad de definiciones e investigaciones fue que posteriormente otros estudiosos se han preguntado y probado los aportes dados antes por los autores acerca del compromiso organizacional, ya que hasta mediados de la década de 1980 el compromiso organizacional se había considerado como una variable definida, medida e investigada de forma amplia pese a este aspecto peculiar. Así, Reichers observó esta situación crítica, relacionada con la falta de precisión y redundancia en los conceptos de compromiso, y realizó una nueva conceptualización, considerando que el compromiso es una variable que tiene múltiples focos. Para este investigador, el compromiso resultaba un proceso de compromisos múltiples, quiere decir que involucraba aspectos dentro y fuera de la misma organización y más que solo esta misma, entre ellos, los jefes, los subordinados, los clientes, los colegas del trabajo, el área donde labora, etc.

Este modelo se basa en tres postulados, que las empresas son coaliciones de entidades, grupos de referencia y que en un lugar donde el individuo está empleándose en diferentes tareas. Por tanto, el compromiso que tenga un individuo hacia la organización dependerá de los múltiples compromisos que tenga con diversas personas y entornos donde se desempeñe este

individuo. Al no ser el modelo principal en la presente investigación, no se abordará profundamente en virtud de ampliar con detalles los siguientes modelos de compromiso.

2.2.1.4 Modelo de O'Reilly y Chatman

Surgido en el año de 1986, señala que el compromiso organizacional es un vínculo psicológico entre la organización y el individuo, un vínculo sin embargo variable, adquiriendo tres formas: De identificación, de conformidad y de interiorización. Categorización basada en la investigación de Kelman (1958) se describe al compromiso de identificación como el sentimiento de orgullo de los trabajadores al pertenecer a un grupo, caracterizándose por no asumir los valores y logros del grupo como propios, aunque tengan alta estima por ellos. O'Reilly y Chatman describen al compromiso de conformidad como las actitudes que adopta el trabajador en función de obtener recompensas. Por último, la interiorización, que se manifiesta cuando coinciden los valores tanto del individuo como el de la organización.

Aunque muestra un enfoque novedoso y que muestra un apoyo a la premisa de la multidimensionalidad del compromiso organizacional, el impacto que ha generado en la comunidad de investigación ha sido más bien insuficiente en el sentido de que sea tomado en cuenta para posteriores investigaciones. Esto se debe principalmente a las dificultades que esta postura ha mostrado para dilucidar el compromiso de identificación y el de interiorización (Vandenberg & Self, 1994), tal fue la crítica hacia este aspecto que los mismos autores juntaron los rasgos de la identificación y la interiorización en una sola variación del compromiso, a la que llamaron Compromiso Normativo, aunque no tendría en absoluto alguna relación con la dimensión que Allen y Meyer postularían más adelante, en cualquier caso, los rasgos del Compromiso Normativo de O'Reilly y Chatman coincidiría más bien con el Compromiso de Tipo Afectivo de Allen y Meyer.

2.2.1.5 Modelo de Allen y Meyer

La investigación que ha tenido más antecedentes es la realizada por Meyer & Allen (1991), quienes precisan el término de compromiso organizacional como el estado psicológico

caracterizado la relación entre la persona y una organización, influyendo en su decisión de permanecer o dejar su trabajo. Además, su trabajo divide en tres ejes de estudio; la continuidad con la empresa, seguimiento a la normativa de esta y la relación afectiva desarrollada. La interacción de estas tres dimensiones fue descrita ampliamente por Rego, Leite, Carvalho, Freire & Vieira (2007) al señalar que pueden coexistir en mayor o menor medida, incluyendo la posibilidad de carecer de una de ellas, pues el fin que tienen es la permanencia del trabajador en su organización aunque de diversas maneras, ya que en personas con mayor compromiso de continuidad se encuentran en su puesto por obligación, en tanto que las personas con un fuerte compromiso de tipo afectivo permanecerá porque quieren hacerlo y en trabajadores con mayor compromiso normativo están ahí porque sienten que deben hacerlo. Además, Allen & Meyer (1990) afirman que estos tres componentes representan también un componente actitudinal, reflejando el estado psicológico de un individuo. Sin embargo, cabe mencionar que el compromiso de tipo afectivo es llamado también compromiso de tipo actitudinal.

Considerando la postura de Allen y Meyer, la siguiente investigación profundizará en las tres dimensiones del compromiso organizacional.

2.2.1.5.1 Compromiso Organizacional Afectivo

Está definido como la identificación a nivel emocional que presenta el individuo con la organización lo cual lo implica de manera personal con las actividades de dicha organización a la que pertenece. Esta identificación puede manifestarse como un vínculo cercano que es establecido con el sentido de pertenencia.

Las investigaciones realizadas en este y cada tipo de compromiso organizacional se han elaborado asiduamente en Norteamérica, destacando las realizadas en los ambientes escolares, donde se han encontrado factores de interés para el ámbito académico, como en el trabajo hecho por Kushman (1992) en 63 escuelas tanto urbanas como rurales en Estados Unidos, donde se concluyó que el compromiso de tipo afectivo tiene mayor presencia en los estudiantes con menos dificultades académicas, entre ellas, las relaciones existentes con los docentes y la experiencia de aprendizaje que ofrecen. Otro de los hallazgos que Kushman encontró fue la

relación entre estudiantes y profesores al encontrarse más motivados en los salones de clase, sugiriéndose una relación más compleja que una de causa y efecto, pues en las aulas que presentaban alumnos motivados para aprender, los profesores se sentían más determinados a desplegar sus habilidades y metodología. Entre las propuestas de Kushman destacan brindar estrategias educativas a los docentes para que generen experiencias de logro significativas para vincular de forma afectiva a sus estudiantes y aunque no descarta la influencia del clima académico particular en cada institución educativa, recomienda profundizar la fuente de motivación primaria para el aprendizaje, si provenía de los profesores que generen experiencias de logro, o de los estudiantes al presentar un vínculo afectivo con la escuela.

De manera similar a la investigación de Kushman, en otro estudio donde se aprecia la influencia de variables que favorezcan el rendimiento académico en base al compromiso afectivo es el de Rosenblatt (2001), cuya muestra fue de 200 profesores que trabajaban en 12 escuelas de educación primaria en Israel. Se concluyó que los profesores más comprometidos estén presentes entre los más calificados. Al igual que un antecedente formador del compromiso es la variedad de trabajo ofrecido al individuo, lo que facilita un despliegue óptimo de sus habilidades.

Las investigaciones más recientes indican que el Compromiso de Tipo Afectivo está fuertemente relacionado con la motivación autónoma del personal de una organización, identificando el valor que tienen las actividades y participando por voluntad propia. Dichos estudios se encuentran bajo el lineamiento de la Teoría de la Autodeterminación. Tal como señalan Gagné & Koestner (2002) es la motivación Autónoma un predictor del Compromiso Organizacional y no de forma inversa. Asimismo; Meyer, Allen & Smith (2004) afirman que el compromiso organizacional está ligado con la autodeterminación, y que, siguiendo el modelo de Allen y Meyer, el Compromiso Afectivo está vinculado con la motivación autónoma y el compromiso de continuidad con la motivación controlada, en tanto que el compromiso normativo con la regulación introyectada, o la motivación internalizada parcialmente y activada por factores externos (Meyer & Maltin, 2010).

En cuanto a las investigaciones hechas en conjunto con la variable de satisfacción con la vida, se ha evidenciado la existencia de una relación entre el nivel de Compromiso Afectivo con los índices de bienestar que presentan los colaboradores en una organización (Meyer & Maltin, 2010; Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnyisky en 2002; Panaccio & Vandenbergue, 2008, por ejemplo), concretamente de forma positiva con el bienestar físico y la salud (Bridger, Kilminster & Slaven, 2007) (Siu, 2002), la salud mental (Grawitch, Trares & Kohler, 2007), la satisfacción laboral (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Lisbona, Morales & Palaci, 2006), la satisfacción vital (Zickar, Gibby & Jenny, 2004; Luthans, 2008) y el afecto positivo y de forma negativa con el afecto negativo (Thorensen, Kaplan, Barsky, Warren & Chermont, 2003) y con aspectos como la depresión, el cansancio emocional o el estrés, por ejemplo (Epitropaki & Martin, 2005; Lambert, Hogan & Griffin, 2008).

2.2.1.5.2 Compromiso Organizacional de Continuidad

El compromiso organizacional de continuidad o compromiso continuo hace referencia a la relación de costo y beneficio que el individuo realiza antes de considerar abandonar su trabajo. Según las investigaciones de McGee & Ford (1987) este compromiso podría estar relacionado con la motivación extrínseca pues se observa que se percibe un mayor compromiso cuando el individuo valora lo que recibe como recompensa a su esfuerzo y no la actividad en sí. Esta afirmación va de la mano con la línea de investigación de Vandenberg iniciada en 1994, donde afirma que en las sociedades con mayor índice de desempleo se registrarían mayores niveles de este tipo de compromiso.

Son contadas las investigaciones que vinculan directamente al Compromiso de Continuidad como única variable en el marco del compromiso organizacional para que merezca especial atención con respecto a la satisfacción con la vida, algunos de ellos muestran relaciones negativas con la satisfacción vital (Zickar et al, 2004) y con la satisfacción laboral (Meyer et al, 2002), y en general con el bienestar (Panaccio & Vandenberghe, 2008), otros estudios hallan relaciones positivas con índices de tensión laboral, ansiedad y cansancio emocional, por ejemplo (Addae & Wang, 2006; Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003; Irving & Coleman, 2003).

2.2.1.5.3 Compromiso Organizacional Normativo

El tercer tipo de compromiso surge cuando el individuo considera la importancia que permanecer en su organización debido a los beneficios que ha recibido a lo largo del tiempo, entre otros, seguro médico, ascensos, capacidad de realizar una línea de carrera, reconocimientos por su labor. Es entonces cuando el individuo genera un sentido de reciprocidad, es decir, a cambio de estas facilidades y permisos es que siente que debe permanecer en su lugar de trabajo, lo que da forma al compromiso normativo. Vale aclarar que el compromiso normativo puede diferenciarse del compromiso de continuidad porque el individuo valora los beneficios recibidos de parte de la organización y no los que ha invertido a la empresa por su cuenta.

El compromiso normativo no solo se refiere a la valoración que tiene una persona por todos los beneficios que organización le ha brindado. A esto se añade la sensación de estar obligado a mantenerse por las normas sociales (Barraza & Acosta, 2008). Entre otra de las diferencias de este tipo de compromiso que Allen y Meyer han identificado en sus investigaciones destaca tiempo atrás, Porter, Crampon & Smith (1976), Wiener (1982) y Penley & Gould (1988) habían incluido los rasgos característicos del compromiso normativo dentro del compromiso afectivo. En cambio, Allen y Meyer (1990) si distinguieron estas dos dimensiones aclarando que en el compromiso afectivo existe la expresión de ser leal a una organización, mientras que en el compromiso de tipo normativo es predominante la sensación de obligación a ser leal.

Si bien existen varias investigaciones acerca del Compromiso Organizacional con diversas variables como Clima organizacional, expectativas de ascenso, cultura o satisfacción laboral, aún es escasa la cantidad de estudios que lo vinculen con los componentes del bienestar personal como la satisfacción con la vida. Mientras que algunos estudios muestran que no mantiene una relación significativa con el bienestar (Addae & Wang, 2006; Somers, 2009), otros, como es el caso de Cooper-Hakim & Viswesvaran (2005), de Lisbona, et al. (2006), y de Tan y Akhtar (1998), hallan una asociación positiva con la satisfacción laboral en el primer y segundo caso, y una relación también positiva con el cansancio emocional en el tercer caso.

2.2.2 Satisfacción con la Vida

La satisfacción con la vida es el juicio global que la persona hace sobre su vida y cuán satisfecho se encuentra con esta (Diener, Emmons & Griffin, 1985). Es considerado el componente cognitivo del bienestar subjetivo (Moyano & Ramos, 2007) y es entendido como la percepción de un estado de equilibrio interno y de satisfacción plena vivenciado por una persona (Arciniega, 2011). Se acompaña de una sensación afectiva placentera, que es resultado de un proceso de evaluación continua de la vida en donde se forman metas, creencias, y se busca satisfacer necesidades del desarrollo (Arita, 2005). Esta definición señala que al realizar esta evaluación la persona examina los aspectos tangibles de su vida, como lo bueno en contra de lo malo realizando una comparación bajo un estándar crítico elegido por la misma (Shin & Johnson, 1978) y llega a un juicio sobre la satisfacción con su vida (Pavot, Diener, Colvin & Sandvik, 1991).

Dentro de uno de los indicadores de la calidad de vida, tales como una buena salud física y mental, se encuentra la variable conocida como la satisfacción con la vida que al ser cuantificable puede medir y señalar cuán realizado se encuentra un individuo. Es así que los estudios acerca de la satisfacción con la vida son correlacionados con diversas variables y aspectos del comportamiento humano, es una temática de estudio dentro del ámbito de la calidad de vida con el fin de crear una mejor sociedad. Estas investigaciones sobre la satisfacción con la vida permiten precisar y evaluar lo bien que viven las personas de la misma forma que proponer lo necesario para lograr una mejor vida

La investigación más resaltante con respecto a la satisfacción con la vida yace en la vida profesional dedicada de Ed Diener y colaboradores (1984-2008), quienes señalan que dicho estado positivo percibido depende de dos factores principales: el estado de satisfacción con la vida y el balance entre la presencia de afectos positivos y la ausencia de afectos negativos experimentados en el día a día (Diener, 1984; Diener & Ryan, 2009). Sin embargo, destaca el primer elemento como pieza esencial para que el individuo valore su vida en términos satisfactorios y positivos, mientras el segundo elemento implica una dimensión afectiva, la experiencia subjetiva de estados emocionales.

Sin embargo, existen estudios que demuestran que el bienestar subjetivo (compuesto por una dimensión psicológica y otra social) está influido por dimensiones o eventos sociales radicales, como se afirma en la investigación de Ryff (1989) sobre los efectos en el estado subjetivo de bienestar del individuo y su grado de afectación tras estos cambios.

2.2.2.1 Bienestar subjetivo y Satisfacción con la Vida

En la presente recopilación teórica se abordan aproximaciones sobre el Bienestar Subjetivo para tener una mayor comprensión acerca de la satisfacción con la vida como variable de estudio. El bienestar ha sido definido como “una experiencia y funcionamiento psicológico óptimo” (Ryan & Deci, 2001, p.142), y pueden identificarse dos orientaciones en su estudio: el bienestar subjetivo y el bienestar psicológico. Diener, Suh, Lucas & Smith (1999) definen el bienestar subjetivo como una “amplia categoría de fenómenos que incluyen: las respuestas emocionales, la satisfacción en diferentes dominios o áreas y un juicio global de satisfacción vital”. De esta manera y según los antecedentes teóricos, la satisfacción con la vida se ubica dentro del campo de investigación de la calidad de vida y el bienestar subjetivo.

Es así que la satisfacción con la vida se refiere a la percepción de los individuos sobre el logro de sus necesidades, las cuales pueden ser conocidas a través de sus metas, ya que éstas son las aspiraciones que los individuos se proponen de acuerdo a sus valores para satisfacer sus necesidades (Yamamoto & Feijoo, 2007). Entendiendo a las necesidades como los requisitos universales para un óptimo funcionamiento de las personas. Una alta coherencia entre metas y contar con los recursos para conseguirlas, conduce relativamente a altos niveles de satisfacción con la vida (Yamamoto & Feijoo, 2007).

2.2.2.2 Modelo de Satisfacción con la Vida de Doering, Rief y Exner

El modelo de metas personales del bienestar subjetivo o estado de bienestar presentado por Conrad, Doering, Rief & Exner (2010) ayuda a explicar la relación de las metas con la percepción de logro de las mismas, a través de variables (nivel de acceso a la meta, importancia

de la meta, probabilidad de alcanzar la meta) que median en la satisfacción con la vida y su relación con el bienestar subjetivo o estado de bienestar. El modelo tiene tres supuestos:

- Primero, el nivel de acceso a la meta modela el nivel de importancia de la meta y su logro, es decir, el acceso a los recursos que se necesitan para alcanzar la meta influyen en la importancia que le asigne el sujeto a la meta y a su posterior logro, en conclusión, el acceso a los recursos afecta en dirección y fuerza a la meta.
- Segundo, la probabilidad de alcanzar la meta influye en su importancia y en el bienestar subjetivo o estado de bienestar.
- Tercero, hay correspondencia entre el logro de la meta y el bienestar subjetivo o estado de bienestar.

Por otro lado, las metas de los individuos son influenciadas por su cultura, es decir en la elaboración de las metas individuales se encuentra la presencia de los valores culturales. Tanto así, que pertenecer a una cultura individualista o colectivista puede cambiar completamente la dirección y el sentido de las metas de los individuos (Markus & Kitayama, 1991). Esto es importante porque cuanto más concordancia exista entre la meta, su logro, y lo que espera la sociedad, es decir sus valores, mayor satisfacción para el individuo (Yamamoto, 2011). Esto toma relevancia con muestras no occidentalizadas, ya que desde una perspectiva occidental no se puede explicar constructos como la Satisfacción con la Vida, en donde los valores, los factores socio-económicos y la percepción de la realidad y la autopercepción son diferentes.

2.2.2.3 Satisfacción con la Vida en el Perú y el modelo de Yamamoto

En el Perú se han realizado investigaciones sobre la satisfacción con la vida dentro del marco del estudio del bienestar subjetivo o estado de bienestar con prevalencia en muestras rurales y/o pobres. Yamamoto (2007) a partir de una aproximación por medio de medición de actitudes encontraron la existencia de tres necesidades latentes: lugar para vivir mejor, formar una familia y desarrollo (entendido como progreso o superación desde una visión occidental). La necesidad de un lugar para vivir mejor está compuesta por las metas: vecindario limpio y agradable, lugar pacífico (sin violencia ni delincuencia) y salir adelante.

La segunda necesidad, formar una familia, tiene como metas: tener una pareja o casarse y tener hijos. La tercera necesidad, desarrollo, tiene como indicadores: trabajo asalariado, tener casa propia y bienes, educación para los hijos, comida y salud, y tener educación superior.

Yamamoto & Feijoo (2007) obtuvieron que la única necesidad satisfecha era formar una familia. Encontraron que la importancia de la meta y su satisfacción disminuían a medida que el grado de educación aumentaba. Se observaron diferencias según el estado civil, los solteros y viudos manifestaban insatisfacción, los divorciados y separados estaban en equilibrio, y los casados y convivientes estaban muy satisfechos. En el factor lugar para vivir mejor la muestra urbana y rural manifiestan insatisfacción, y la muestra peri-urbana se encuentra en equilibrio. La tercera necesidad, desarrollo, también se encuentra insatisfecha, manteniéndose constante la magnitud de la brecha entre la importancia de la meta y la percepción de logro en los diferentes grupos de la muestra.

Frente a los resultados de sus investigaciones, Yamamoto, Feijoo & Lazarte (2008) explican lo encontrado a través de la psicología evolucionista, especialmente mediante los cuatro problemas adaptativos que expone Buss (2004). Los problemas adaptativos son los requerimientos para lograr una exitosa transmisión de genes o reproducción, por tanto, serían los que orientan las metas y necesidades universales, los cuales son: Supervivencia y crecimiento, búsqueda de pareja, el cuidado de los hijos; actitud que se demuestra al invertir en su educación y mostrar ayuda a los familiares genéticos. Esto concuerda con las necesidades encontradas en la mayoría de las investigaciones, como son tener éxito profesional (la sensación de logro en la actualidad), tener pareja, ayudar a amigos y familiares, lo que otorga seguridad, salud, poder, acceso a comida, y recursos financieros (Hill & Buss, 2008).

2.2.2.4 Importancia de la Satisfacción con la Vida

El concepto de satisfacción con la vida forma parte del constructo más amplio de bienestar subjetivo (Diener, Lucas & Oishi, 2002), que, a su vez, resulta central en el estudio del bienestar con base a experiencias placenteras (Kanheman, Diener & Schwarz, 1999).

La satisfacción con la vida resultaría importante dada su asociación con variables organizacionales, como la intención de rotación, con la que se encuentra relacionada de manera negativa (Yorgun, Yilmaz & Keser, 2009). Además, porque se asocia de manera positiva con el compromiso afectivo y el comportamiento organizacional ciudadano, lo que indicaría que las personas más satisfechas con la vida se sentirían también más comprometidas con los valores organizacionales, mostrando iniciativa y conductas de cooperación en el ámbito laboral (Greguras & Diefendorff, 2010). Asimismo, la satisfacción con la vida sería un mejor predictor del rendimiento en comparación con la satisfacción laboral (Jones & College, 2006). Al respecto, estudios realizados encuentran que la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento es moderada a baja (Iaffaldano & Muchinsky, 1985), mientras que la relación entre la satisfacción con la vida y el rendimiento es moderada a alta (Ford, Cerasoli, Higgins & Decesare, 2011). En la misma línea, Yamamoto (2013, p.14) señala que “no se vive para trabajar, sino que se trabaja para vivir”, lo que alude a que lo importante es estar satisfecho con la vida y ello influirá en el rendimiento laboral, así como en el bienestar.

Investigaciones realizadas en el ámbito peruano apoyan la importancia de la satisfacción con la vida dentro de contextos organizacionales, como la de Alcócer (2010) que encontró que la calidad de servicio se encuentra relacionada a un mayor número de metas de vida que a metas laborales; y la de Fernández (2014) que halló evidencia de correlaciones altas entre la satisfacción con la vida y medidas objetivas de rendimiento.

Según Erdogan, Bauer, Truxillo & Mansfield (2012) el campo de la gestión ha tendido a definir al “trabajador feliz” como alguien satisfecho con su trabajo, prestando escasa atención al concepto más holístico de felicidad en la forma de satisfacción con la vida. Por ello, la integración del concepto de satisfacción con la vida al campo organizacional resaltaría la importante tarea de mejorar la vida de las personas desde el trabajo.

2.3 El Compromiso Organizacional y la Satisfacción con la Vida

Haciendo un análisis de las dos variables de estudio en base a las dimensiones del Compromiso Organizacional, no se encuentra evidencia que sugiera que el Compromiso Afectivo tiene implicaciones negativas de cara al bienestar, en cambio, se sugiere que un fuerte compromiso organizacional afectivo podría tener beneficios positivos para este factor, en especial con la salud. Aunque los estudios sobre el resto de componentes del compromiso organizacional son menos comunes, entre ellos, el Compromiso de Continuidad o Calculada parece estar positivamente relacionado con el estrés o la tensión, y en el caso del Compromiso Normativo las relaciones existentes parecen ser muy débiles (Meyer & Maltin, 2010). Hasta la fecha, la mayor parte de la investigación se ha centrado en el estudio de la relación con el bienestar subjetivo, pero Meyer & Maltin (2010) sugieren que también el compromiso afectivo podría asociarse positivamente al bienestar psicológico. En este sentido, los estudios que muestran la existencia de una relación entre el Compromiso Afectivo y engagement (Hallberg & Schaufeli, 2006), por ejemplo, irían en esa línea. Se trata de un constructo considerado como una consecuencia del bienestar psicológico y en algunos casos también se le ha considerado un indicador del mismo (Meyer & Maltin, 2010), aunque otros autores abogan por considerarlo un constructo teóricamente diferente al bienestar psicológico (Culbertson et al., 2010).

Habiendo recolectado de manera minuciosa las bases teóricas se plantea analizar los niveles de compromiso organizacional bajo el modelo de Allen y Meyer y los niveles de satisfacción con la vida como una propuesta que está siendo respaldada por estudios cuya cantidad va en aumento, se procederá con el proceso de recolección de información sobre estas variables en un grupo operativo de trabajadores de una empresa privada en Lima Sur.

2.4 Definición conceptual de la terminología empleada

2.4.1 Compromiso Organizacional

Meyer & Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Estos autores señalan que el compromiso

organizacional es un constructo que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Esta aproximación tridimensional es la que mayor investigación y soporte ha generado durante las últimas décadas, siendo la teoría más estudiada por muchos otros autores (Arciniega & Gonzales, 2006).

2.4.2 Satisfacción con la Vida

La satisfacción con la vida es el juicio que la persona realiza sobre su vida a nivel general y cuan satisfecho se encuentra con esta (Diener et al., 1985). Es considerado el componente cognitivo del bienestar subjetivo (Moyano & Ramos, 2007) y la percepción de un estado de equilibrio interno y de satisfacción plena que experimenta y vive una persona (Arciniega & González, 2006).

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

H_i: Existe una relación entre el Compromiso Organizacional y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

H_o: NO Existe una relación entre el Compromiso Organizacional y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

2.5.2 Hipótesis específicas

H₁: La Escala de Satisfacción con la vida presenta adecuadas propiedades psicométricas en cuanto a validez y confiabilidad.

H₂: El nivel de Compromiso Organizacional es elevado en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

H₃: El nivel de Satisfacción con la Vida es elevado en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

- H₄: Existen diferencias significativas de los niveles de Compromiso Organizacional con respecto a la edad y el lugar de procedencia en operarios de una Empresa privada de Lima Sur.
- H₅: Existen diferencias significativas de los niveles de Satisfacción con la Vida con respecto a la edad y el lugar de procedencia en operarios de una Empresa privada de Lima Sur.
- H₆: Existe una relación de los niveles del Compromiso de Continuidad y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa privada de Lima Sur.
- H₇: Existe una relación de los niveles del Compromiso Normativo y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa privada de Lima Sur.
- H₈: Existe una relación de los niveles del Compromiso Afectivo y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa privada de Lima Sur.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque busca a través de la medición estadística identificar la relación existente entre las dimensiones del compromiso organizacional y la satisfacción con la vida presente en operarios de una empresa privada de Lima Sur, para luego realizar un análisis de estos datos recogidos y establecer patrones de conducta que nos sirvan para probar las hipótesis planteadas (Hernández, Fernández & Baptista, 2010) cuyo diseño es no experimental, de corte transversal: descriptivo – comparativo – correlacional.

La investigación es de Diseño No Experimental ya que no se realizó una manipulación intencional de las variables, sino que se enfoca en la observación de éstas en su ambiente natural para su posterior análisis.

Transversal; debido a que los datos de las variables se obtuvieron en un solo momento en el tiempo para su estudio y descripción respecto a las relaciones que existan entre ellas durante el año 2017 porque realiza este análisis en un solo momento en el tiempo sin realizar un seguimiento posterior.

Descriptivo porque ofrece los resultados de variables en base a los instrumentos de manera objetiva. Busca describir y elaborar un análisis del compromiso organizacional y satisfacción con la vida, según palabras de Balestrini (2002), la inferencia a la descripción en un entorno particular que haya sido estudiado y que podrá estar referida a una comunidad u organización y las conductas manifiestas de forma individual o grupal.

Comparativo; ya que uno de los objetivos de la investigación es revelar una estructura sistemática invariante para un grupo específico y en tanto a ello encontrar diferencias con respecto a otros grupos según los hallazgos en sus características.

Y es de tipo Correlacional ya que se tiene como uno de sus objetivos conocer la relación o al menos el nivel de relación que puede existir entre dos o más variables, conceptos o categorías en un entorno único (Hernández et al., 2010).

3.2 Población y muestra

La población de estudio comprende al cono de Lima Sur, conformada por 11 distritos que son: Chorrillos, Lurín, Pachacámac, Pucusana, Punta Hermosa, Punta Negra, San Bartolo, San Juan de Miraflores, Barranco, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo. La cantidad de habitantes asciende a 1'569'513 personas (INEI, 2007).

La población total de los trabajadores de la empresa privada estuvo constituida por 679 operarios. La muestra se obtuvo mediante un proceso de muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple utilizando la fórmula de muestreo para seleccionar a los operarios. Se tuvieron en cuenta como criterios de inclusión a los operarios que sean varones cuyas edades oscilen entre los 18 a 60 años, y que provengan de distritos pertenecientes a Lima Sur. Entre los criterios de exclusión están que los operarios sean del sexo femenino, provengan de distritos fuera del área de Lima Sur, que dichos trabajadores de la empresa sean de otros cargos diferentes al sector operario y que sobrepasen el límite de edad establecido para efectos de obtener una cantidad equilibrada de grupos según la edad.

La muestra lo conforman 318 operarios del sexo masculino cuyas edades oscilan de 18 a 60 años que sean provenientes del área de Lima Sur con un nivel de confianza del 95% y aceptándose un margen de error del 4%.

3.3 Variables

3.3.1 Variables de estudio

- Compromiso Organizacional.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional.

Dimensiones	Ítems	Escala de Medida	Escalas	Niveles
Compromiso	Ítem 5			
Afectivo	Ítem 10	Nominal		
	Ítem 14		Totalmente en	
	Ítem 15		desacuerdo=1	Muy Bajo (0 - 60)
	Ítem 16			
	Ítem 18		Muy en	
Compromiso de	Ítem 1		desacuerdo=2	Bajo (61 - 67)
Continuidad	Ítem 2			
	Ítem 3		En desacuerdo=3	Promedio (68 - 87)
	Ítem 4			
	Ítem 17		Ni de acuerdo, ni	
Compromiso	Ítem 6		en desacuerdo=4	Alto (88 - 96)
Normativo	Ítem 7			
	Ítem 8		De acuerdo=5	Muy Alto (97 a más)
	Ítem 9			
	Ítem 11	Muy de acuerdo=6		
	Ítem 12			
	Ítem 13	Totalmente de		
		acuerdo= 7		

- Satisfacción con la Vida.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Satisfacción con la Vida.

Dimensiones	Ítems	Escala de medida	Escalas	Niveles
Satisfacción con la Vida como parte cognitiva del bienestar subjetivo (Unidimensional)	En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal.	Nominal	Totalmente en desacuerdo=1	Altamente Satisfechos (Muy Felices) 30-35 Pts.
	Las condiciones de vida son excelentes		En desacuerdo=2	Satisfechos 25-29
	Estoy satisfecho con mi vida.		Ligeramente en desacuerdo=3	Ligeramente Satisfechos 20-24
	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida.		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo=4	Por debajo de la Media 15-19
Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida.		Ligeramente de acuerdo=5	Insatisfechos (Poco Felices) 10-14	
		De acuerdo=6	Muy Insatisfecho 05-09	
		Totalmente de acuerdo= 7		

3.3.2 Variables de control

Entre las variables de Control para el presente estudio se encuentran los siguientes factores que se observan en la tabla 3:

Tabla 3

Operacionalización de las variables de control.

Variables de Control	Escala de Medida	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Sexo	Cualitativa Nominal	Condición de una persona que distingue entre masculino y femenino.	La variable se medirá solo en base al sexo masculino.	Masculino
Edad	Cuantitativa De Razón	Edad de la persona expresada en años al momento de la aplicación.	La variable se medirá Intervalos de 3 grupos de edad.	18 a 25 25 a 35 35 a 45
Tipo de Puesto	Cualitativa Nominal	Es la división de las áreas de trabajo según el contrato y el organigrama de la empresa.	La variable se medirá solo en los operarios.	Operarios
Procedencia	Cualitativa Nominal	Distrito donde reside el individuo evaluado.	La variable se medirá en los operarios que vivan en los 11 distritos de Lima Sur.	Chorrillos Lurín Pachacámac Pucusana Punta Hermosa Punta Negra San Bartolo San Juan de Miraflores Barranco Villa El Salvador Villa María del Triunfo

3.4 Instrumentos de medición

3.4.1 Escala de Compromiso Organizacional

La Escala de Compromiso Organizacional fue diseñada por Allen y Meyer (1991) siendo validado por Arciniega y Gonzales (2006), y en el área de Lima sur por Quispe (2015). El instrumento ha sido construido con el objetivo de medir los tres componentes del compromiso organizacional bajo el modelo de Allen y Meyer los cuales son: El compromiso Afectivo, de continuidad y el normativo.

El formato de respuesta es de tipo Likert calificándose del 1 a 7, yendo de estar Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo. Se consideraron como valores positivos aquellos puntajes para cada ítem que van desde 5.5 a 7 siendo los niveles más bajos entre el rango positivo, los rangos intermedios se encuentran en valores de 2.5 a 5.4, siendo que la mayoría de las personas se ubican en este nivel, y el nivel bajo que se encuentra definido en puntuaciones de 1 a 2.4.

La media de las 6 preguntas presenta el grado de compromiso en cada una de las tres dimensiones. Siendo así, mientras más próximo esté el puntaje en cada factor esté de siete, será mayor el tipo de compromiso organizacional, correspondiendo de forma inversa con puntajes más bajos.

Validez

Debido a que esta prueba en particular ha sufrido variadas modificaciones con el paso del tiempo se está usando la versión realizada por Allen y Meyer de 1991. Como se había mencionado, Arciniega y González en el año 2006 realizaron el proceso de validación utilizando un análisis factorial exploratorio para determinar la correcta división del compromiso organizacional en sus 3 dimensiones.

Fiabilidad

Se realizaron estudios por parte de Quispe (2015) en una empresa privada de Lima Sur con una muestra de 323 trabajadores. Los resultados revelaron que el constructo tridimensional es válido y adaptado a nuestra realidad. El análisis factorial mediante el coeficiente de confiabilidad de Cronbach es de $\alpha = .73$ en forma general, $\alpha = .76$ en coeficiente para cada ítem. En otro proceso de confiabilidad en nuestro entorno aparece la investigación de Chota (2011) en la que obtuvo $\alpha = .80$ y validación en cuanto al criterio de expertos.

3.4.2 Escala de Satisfacción con la Vida

La Escala de Satisfacción con la Vida fue creada por Diener et al. (1985) que tiene como meta medir la satisfacción de una persona con la vida con la previa facilidad de preguntar a la persona una opinión que tiene sobre su vida en general.

Esta escala cuenta con una sola dimensión conformada por cinco ítems, maneja una escala Likert de siete niveles, que van desde Fuertemente en desacuerdo a Fuertemente de Acuerdo puntuado del 1 al 7. Con respecto al método de evaluación, a partir del puntaje total se consideran los resultados entre 5 a 9 como insatisfacción extrema, mientras que los puntajes ubicados de 31 y 35 corresponden a la extrema satisfacción con su vida.

Validez

En cuanto a las propiedades psicométricas de la Escala con Satisfacción con la Vida, se encuentran estudios realizados en Perú. Siendo así, se ha encontrado un solo factor que explica entre el 57,63% y 62,49% de la varianza, cuyos niveles de confiabilidad por consistencia interna oscilan entre $\alpha = .78$ y $\alpha = .85$ (Mikkelson, 2009; y Ordinola, 2012). Igualmente, en la muestra estudiada se obtuvo un $\alpha = .85$.

A su vez, Alarcón (2000) estableció la validez de la escala en una muestra de 129 personas. La validez de constructo fue establecida mediante el análisis factorial y utilizó el

método de componentes principales y rotación Varimax, explicando el 60.95% de la varianza total. Además, su consistencia interna de la prueba mediante el alfa de Cronbach fue de $\alpha = .53$.

Fiabilidad

De igual manera, se recoge el estudio de Alarcón en el cual se establecieron los niveles de confiabilidad para la escala de Satisfacción con la vida. Los datos recogidos en una muestra de 90 trabajadores de una institución en el rubro de salud de Lima Metropolitana. Obteniéndose niveles de confiabilidad de $\alpha = .83$ respectivamente en las escala satisfacción con la vida.

El autor señala que también recogió datos estadísticos descriptivos con la escala de satisfacción con la vida, evaluándose el ajuste de los datos a la distribución normal. Encontró que la muestra obtuvo una distribución no normal, utilizando correlaciones no paramétricas (Spearman) para analizar a la satisfacción con la vida.

3.5 Procedimiento para la recolección de datos

En primer lugar, se utilizó la validez de contenido a través del método de expertos o jueces en el cual se seleccionaron a 10 expertos en el tema de psicología organizacional, el primer paso fue entregar una solicitud para revisar la matriz de consistencia de la presente investigación, explicándose los objetivos y los instrumentos utilizados, recogiendo posibles sugerencias y observaciones para la aplicación de ambos instrumentos.

Para una correcta aplicación de los instrumentos, primero se realizó la aplicación de una prueba piloto de la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener. Presentándose una carta a una Empresa Privada de Villa El Salvador para permitir el acceso a la aplicación de este instrumento. La aplicación de la Escala demoró exactamente una semana.

Luego se procedió al análisis estadístico de la prueba piloto por medio del programa estadístico IBM SPSS 19.0. Se utilizó el alfa de Cronbach para estimar la confiabilidad de la aplicación piloto por medio de consistencia interna, obteniendo un coeficiente de 0.921, la cual

se sitúa, según George y Mallery (2003) en el rango de un coeficiente muy alto. Resultando óptimo para su aplicación. Además de establecerse los baremos para categorizar los niveles de satisfacción con la vida que presenten los participantes de la muestra.

Una vez concluido este proceso, se pasó a la aplicación de la Escala de Compromiso Organizacional y la Escala de Satisfacción con la vida en la muestra de 318 trabajadores de una Empresa privada ubicada en Lima Sur. Esta aplicación se llevó aproximadamente en dos semanas. Finalmente procedió al análisis estadístico de la muestra de estudio.

3.6 Procedimiento de análisis estadístico de los datos

Se procedió a aplicar la prueba piloto para determinar que los niveles de confianza y validez de la Escala de Satisfacción con la Vida sean aptos en la población de Lima Sur. De igual manera, se procedió al traslado de los datos de cada instrumento a la plataforma de Microsoft Excel, donde se ordenó la información de cada participante de la muestra, la cual sirvió para establecer los índices de confiabilidad y las hipótesis planteadas del presente estudio por medio de tablas descriptivas, donde se ofrecían las frecuencias y distribución de la muestra según la edad, en la que luego se reorganizó esta variable agrupando los resultados en grupos de edad, de la misma manera se pudo apreciar la distribución de la muestra de estudio según el distrito de procedencia.

Posteriormente se establecieron las pruebas de normalidad de las variables estudiadas en las hipótesis específicas mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que está diseñada para muestras superiores a 50. Los resultados indican que las variables no tienen una distribución normal, por lo que se utilizarán pruebas no psicométricas, entre ellas la prueba de Kruskal-Wallis para variables cualitativas con más de 2 categorías y la prueba de Spearman para variables cuantitativas no normales.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Características sociodemográficas de la muestra

4.1.1 Características de la muestra según edad

En la tabla 4, se presenta la distribución de la muestra según los grupos de edad determinados para la siguiente investigación. Se observa que el 12,9% de la muestra tiene entre 18 a 24 años, el 74,2%, entre 25 a 35 años y los trabajadores cuyas edades oscilan entre 36 a 45 años representan el 12,9% del total. Se menciona que el segundo grupo de edad es el que tiene mayor frecuencia en la muestra, siendo 236 de 318 en total.

Tabla 4

Descripción de la muestra según la edad.

	Frecuencia	Porcentaje	
Edades	18 a 24 años	41	12,9
	25 a 35 años	236	74,2
	36 a 45 años	41	12,9
	Total	318	100,0

La Figura 1 señala la distribución de la muestra según los grupos de edad mencionados, donde se aprecia con gráficos de barras los tres grupos principales de edad de los trabajadores de la empresa privada, donde resalta el segundo grupo de edad (25 a 35 años).

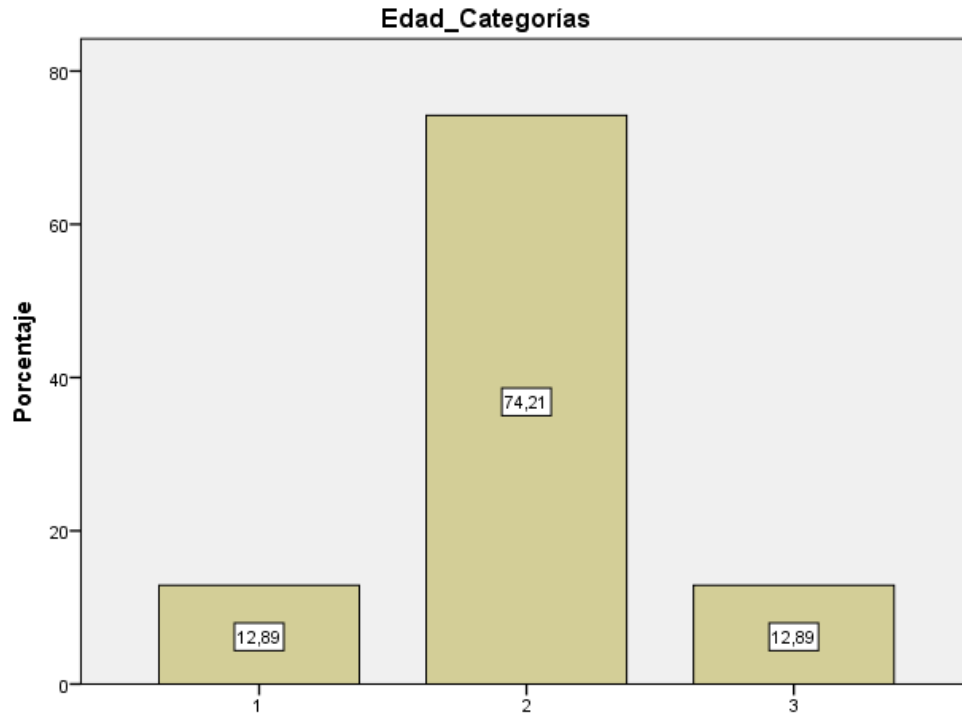


Figura 1. Distribución de la muestra según grupos de edad

4.1.2 Características de la muestra según el distrito de residencia

En la tabla 5 y la figura 2, se brinda la distribución de la muestra según el distrito donde residen los colaboradores de la empresa privada, todos provenientes de los once distritos de Lima Sur. Se aprecia que el distrito con mayor porcentaje donde residen los colaboradores es Villa El Salvador con un 36,8%, seguido por el distrito de San Juan de Miraflores, donde residen el 18,6% de los trabajadores y Villa María del Triunfo con 6,6%.

Tabla 5

Descripción de la muestra según distritos de residencia.

	Frecuencia	Porcentaje
Barranco	9	2,8
Chorrillos	27	8,5
Lurín	15	4,7
Pachacámac	12	3,8
Pucusana	6	1,9
Punta Hermosa	12	3,8
Punta Negra	9	2,8
San Bartolo	31	9,7
San Juan de Miraflores	59	18,6
Villa El Salvador	117	36,8
Villa María del Triunfo	21	6,6
Total	318	100,0

Válidos

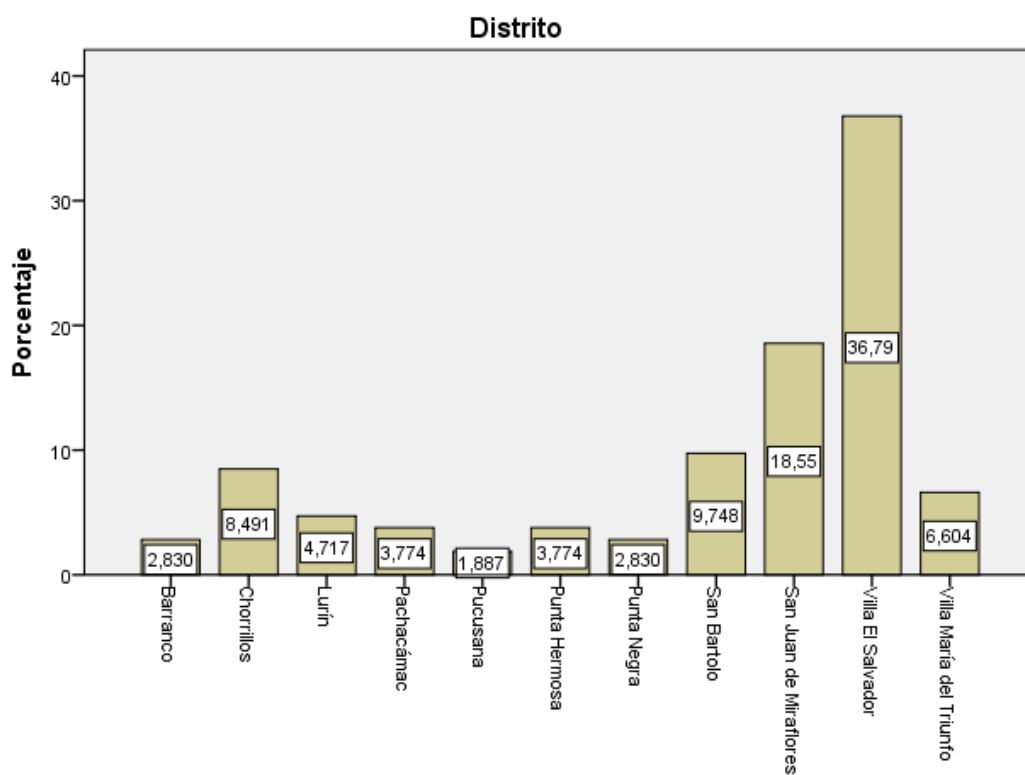


Figura 2 Distribución de la muestra según distritos de residencia

4.2 Análisis psicométrico de la Escala de Compromiso Organizacional

4.2.1 Validez

4.2.1.1 Validez de contenido

En la Tabla 6, se aprecia los resultados según la fórmula V de Aiken de la Escala de Compromiso Organizacional, con una validez apta para utilizar esta escala, ya que contaron con relevancia y niveles correctos para cada ítem.

Tabla 6

Validez de contenido de la Escala de Compromiso Organizacional según el coeficiente V de Aiken.

ÍTEM	JUECES										AIKEN (V)
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00

4.2.1.2 Validez ítem-test

En la tabla 7, se muestra los niveles de validez mediante la correlación ítem-test para la Escala de Compromiso Organizacional, presentándose para cada ítem a un nivel de significancia de 0.01, mostrando cifras adecuadas para esta Escala.

Tabla 7

Coefficientes de correlación de ítem-test. Escala de Compromiso Organizacional.

	Media de la escala si se elimina el elemento	Correlación Ítem Test	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Comp_ítem_01	77,65	,483	,875
Comp_ítem_02	77,64	,532	,874
Comp_ítem_03	77,62	,505	,875
Comp_ítem_04	77,53	,300	,880
Comp_ítem_05	77,31	,547	,872
Comp_ítem_06	78,43	,600	,870
Comp_ítem_07	78,25	,741	,865
Comp_ítem_08	77,49	,442	,876
Comp_ítem_09	79,01	,599	,870
Comp_ítem_10	77,68	,484	,875
Comp_ítem_11	78,03	,623	,869
Comp_ítem_12	77,64	,500	,874
Comp_ítem_13	76,87	,401	,877
Comp_ítem_14	77,66	,538	,872
Comp_ítem_15	77,44	,502	,874
Comp_ítem_16	77,53	,513	,874
Comp_ítem_17	78,03	,439	,876
Comp_ítem_18	78,30	,477	,876

4.2.2 Confiabilidad

4.2.2.1 Método de consistencia interna

En primer lugar, el estudio de confiabilidad de la siguiente investigación se enfocó en la escala de Compromiso Organizacional. Se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose una confiabilidad de .885, lo que para George y Mallery (2003) corresponde a una categoría de confiabilidad alta, tal como se aprecia en la tabla 8.

Tabla 8

Prueba de confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional: método de consistencia interna.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,880	,885	18

4.2.2.2 Análisis factorial

Como se puede observar en la tabla 9, se muestran los resultados del análisis factorial de la Escala de Compromiso Organizacional. Se obtuvo un resultado de .902, con lo que se puede interpretar que presenta factores comunes como instrumento de evaluación ya que se encuentra muy cerca de la unidad.

Tabla 9

Resultados de la prueba KMO con la Escala de Compromiso Organizacional.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,902
	Chi-cuadrado aproximado	1917,818
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	153
	p	,000

4.3 Análisis de hipótesis del Compromiso Organizacional

Hipótesis específica N° 2:

H₂: El nivel de Compromiso Organizacional es elevado en operarios de una Empresa privada de Lima Sur.

En la tabla 10 y en la figura 3, se muestra la cantidad de trabajadores que muestran un nivel alto y muy alto de compromiso organizacional en una empresa privada de Lima Sur, siendo que 61 (19,2%) y 58 (18,2%) colaboradores se encuentran en estas dos categorías, por lo que se puede señalar que el 37,4% de los trabajadores se encuentran en un nivel elevado de compromiso con su organización.

Tabla 10

Frecuencia de los niveles de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy Bajo	26	8,2
	Bajo	21	6,6
	Promedio	152	47,8
	Alto	61	19,2
	Muy Alto	58	18,2
	Total	318	100,0

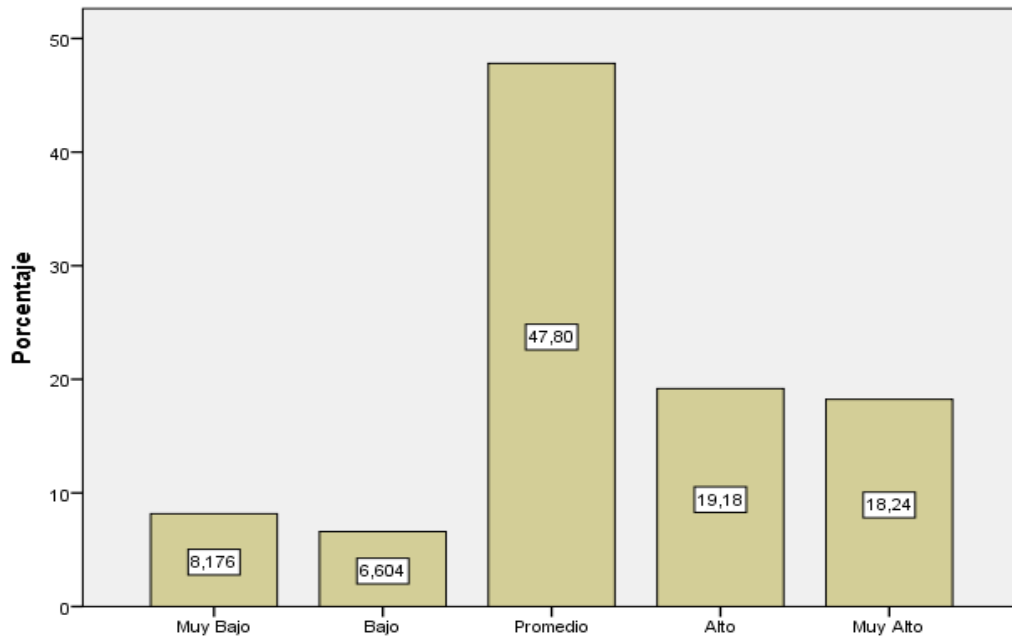


Figura 3 Frecuencia del Compromiso Organizacional en trabajadores según Niveles.

Hipótesis específica N° 4:

H₄: Existen diferencias significativas de los niveles de Compromiso Organizacional con respecto a la edad y el lugar en operarios de una Empresa privada de Lima Sur.

Variable Edad

En la tabla 11, se observa de manera descriptiva la presencia de los tres niveles de compromiso organizacional según las categorías de edad establecidas para la presente investigación, entre los aspectos que destacan se encuentra que el grupo de edad con mayor frecuencia son los colaboradores entre 26 a 35 años, además dicho grupo junta a la mayor cantidad de colaboradores ubicados en el nivel de compromiso organizacional muy bajo con 25 personas.

Tabla 11

Niveles de Compromiso Organizacional en relación a la edad en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.

		Categorías según Edad			Total
		18-25	26-35	36-45	
Niveles de Compromiso Organizacional	Muy Bajo	1	25	0	26
	Bajo	1	14	6	21
	Promedio	14	122	16	152
	Alto	4	55	2	61
	Muy Alto	21	20	17	58
Total		41	236	41	318

Prueba de normalidad:

Para utilizar el tipo de operación estadística a realizar, se procedió a determinar si el tipo de distribución de las variables es normal o no normal.

H° Las Variables de Estudio tienen una distribución normal.

H1: Las Variables de Estudio no tienen una distribución normal.

En la tabla 12, se muestra la significancia de las variables Edad y Compromiso Organizacional que muestran valores de ,000 se rechaza la H°, por lo que se asume que esta hipótesis no tiene una distribución normal, se ha utilizado la prueba de Kruskal-Wallis.

Tabla 12

Prueba de normalidad para las variables edad y el nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	p
Edad	,157	318	,000
Total_Compromiso	,138	318	,000

En la tabla 13, se muestra la significancia obtenida ($,000$) es inferior a $,005$ aceptándose la Hipótesis Alternativa, concluyendo que si hay diferencias significativas entre los niveles de compromiso Organizacional y la edad de los colaboradores de una empresa privada de Lima Sur.

H^0 : No existen diferencias significativas entre los niveles de Compromiso Organizacional con respecto a la edad y el lugar de procedencia en operarios de una Empresa privada de Lima Sur.

H^4 : Existen diferencias significativas de los niveles de Compromiso Organizacional con respecto a la edad y el lugar de procedencia en operarios de una Empresa privada de Lima Sur.

Tabla 13

Coefficiente de correlación entre la edad y el Compromiso Organizacional en trabajadores de Lima Sur. Método de Kruskal-Wallis.

	Total_Compromiso
Chi-cuadrado	31,168
Gl	2
Sig. asintót.	,000

Variable Lugar de Procedencia

Prueba de normalidad:

H^0 : Las Variables de Estudio tienen una distribución normal.

$H1$: Las Variables de Estudio no tienen una distribución normal.

En la tabla 14, se observa que, por medio de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se puede determinar que ambas variables no presentan una distribución normal ($s=,000$) por lo que se utilizará la prueba de Kruskal-Wallis, ya que la variable Distrito posee más de dos categorías.

Tabla 14

Prueba de Normalidad para las variables distrito de residencia y el nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	p
Total_Compromiso	,138	318	,000
Distrito	,268	318	,000

Por su parte, en la tabla 15, se puede apreciar que la significación estadística (,000) no es superior a ,005. Entonces se acepta la Hipótesis alternativa, por lo que si existen diferencias entre los niveles de Compromiso Organizacional con respecto al lugar.

H^o: No existen diferencias significativas entre los niveles de Compromiso Organizacional con respecto a la edad y el lugar de procedencia en operarios de una empresa privada de Lima Sur.

H⁴: Existen diferencias significativas entre los niveles de Compromiso Organizacional con respecto a la edad y el lugar de procedencia en operarios de una empresa privada de Lima Sur.

Tabla 15

Coefficiente de correlación entre el lugar de procedencia y el Compromiso Organizacional en trabajadores de Lima Sur. Prueba de Kruskal-Wallis.

	Total_Compromiso
Chi-cuadrado	44,509
Gl	10
Sig. asintót.	,000

4.4 Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción con la Vida

4.4.1 Propiedades psicométricas de la prueba piloto

4.4.1.1 Validez de Contenido

4.4.1.1.1 V de Aiken

Hipótesis específica N° 1:

H₃: La Escala de Satisfacción con la vida presenta adecuadas propiedades psicométricas en cuanto a validez y confiabilidad.

En la Tabla 16, se aprecian los resultados según la fórmula V de Aiken de la Escala de Satisfacción con la Vida, con una validez apta para utilizar esta escala con fines investigativos.

Tabla 16

Validez de contenido de la Escala de Satisfacción con la Vida según el coeficiente V de Aiken.

ÍTEM	JUECES										AIKEN (V)
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00

4.4.1.1.2 Validez ítem-test

En la tabla 17, se muestra los niveles de validez mediante la correlación ítem-test para la prueba piloto de la Escala de Satisfacción con la Vida, presentándose para cada ítem a un nivel de significancia de 0.01, mostrando cifras adecuadas para esta Escala.

Tabla 17

Coefficientes de correlación de ítem-test. Escala de Satisfacción con la Vida.

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación ítem-test	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal.	20,44	29,705	,809	,909
Las condiciones de vida son excelentes.	20,46	29,125	,868	,898
Estoy satisfecho con mi vida.	20,23	28,412	,842	,902
Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida.	20,45	30,270	,777	,915
Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida.	21,07	28,025	,754	,922

4.4.2 Confiabilidad

Previamente a la aplicación de los instrumentos, se realizó una prueba piloto de la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener, con el fin de establecer propiedades psicométricas adecuadas para el contexto de Lima Sur y que comprobará la primera tesis específica de esta investigación.

4.4.2.1 Método de consistencia interna

En la tabla 18, se muestra los niveles de confiabilidad de la prueba piloto de la Escala de Satisfacción con la vida. Se puede observar que el Alfa de Cronbach asciende a ,926, una cifra que para George y Mallery (2003) correspondería a una categoría de confiabilidad muy alta o excelente, lo que certifica su aplicación en Lima Sur.

Tabla 18

Prueba de confiabilidad de la prueba piloto de la Escala de Satisfacción con la Vida: Método de consistencia interna.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,926	,928	5

4.5 Contrastación de hipótesis de la Escala de Satisfacción con la Vida

Hipótesis específica N° 3:

H₃: El nivel de Satisfacción con la Vida es elevado en operarios de una empresa privada de Lima Sur.

En la tabla 19 y en la figura 4, se puede apreciar que la categoría con mayor porcentaje es “Satisfecho” (43.1%), seguido por “altamente satisfecho” (25.2%). Vale decir, 217 colaboradores de la Empresa Privada estudiada se encuentran satisfechas con su vida.

Tabla 19

Frecuencia de los niveles de Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.

	Frecuencia	Porcentaje	
	Muy Insatisfecho	15	4,7
	Insatisfecho	26	8,2
	Por Debajo de la Media	25	7,9
Válidos	Ligeramente Satisfecho	35	11,0
	Satisfecho	137	43,1
	Altamente Satisfecho	80	25,2
	Total	318	100,0

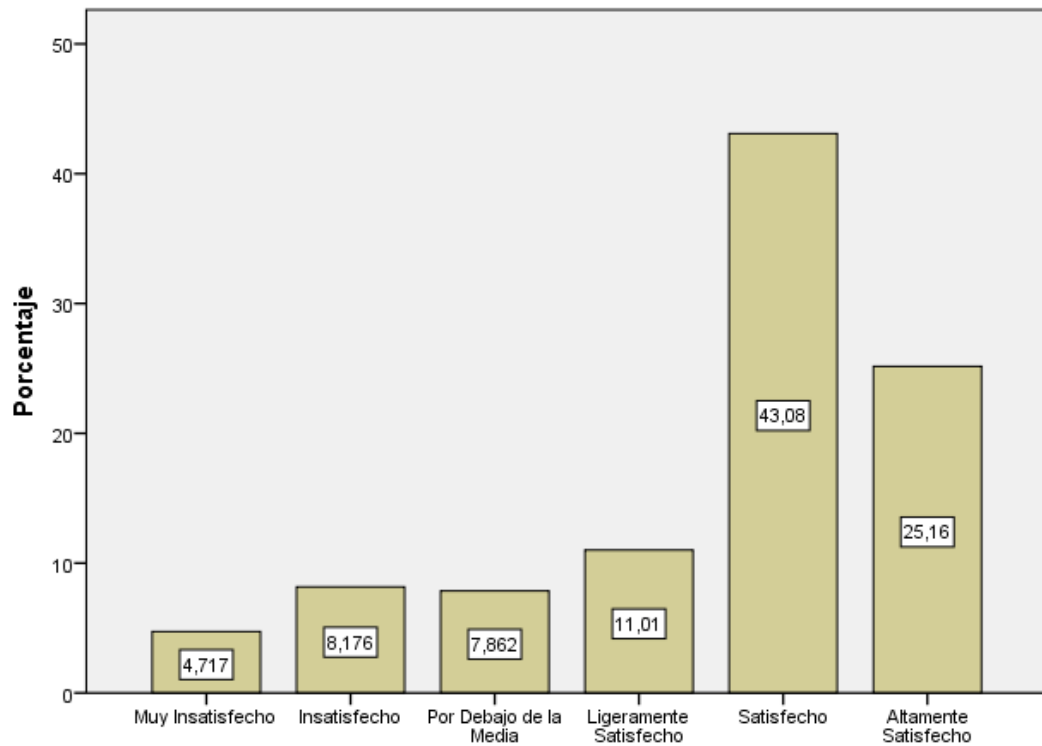


Figura 4 Porcentaje de los niveles de Satisfacción con la Vida en la Muestra

Hipótesis específica N° 5:

H₅: Existen diferencias significativas de los niveles de Satisfacción con la Vida con respecto a la edad y el lugar de procedencia en operarios de una empresa privada de Lima Sur.

Variable Edad

En la tabla 20, se observa el nivel de satisfacción con la vida que presentan los colaboradores según los grupos de edad establecidos para el presente estudio, de igual manera destaca la mayor presencia de los colaboradores con edades entre 26 a 35 años ubicados en la categoría “muy insatisfecho”. “insatisfecho” y “por debajo de la media”.

Tabla 20

Niveles de Satisfacción con la vida en relación con la edad en los trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.

		Categorías de Edad			
		18-25	26-35	36-45	Total
Niveles de Satisfacción con la Vida	Muy Insatisfecho	0	14	1	15
	Insatisfecho	1	21	4	26
	Por Debajo de la Media	0	23	2	25
	Ligeramente Satisfecho	5	26	4	35
	Satisfecho	14	112	11	137
	Altamente Satisfecho	21	40	19	80
Total		41	236	41	318

Prueba de normalidad:

Para determinar el tipo de operación estadística a realizar, en primer lugar se identificó si el tipo de distribución de las variables es normal o no normal por medio de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, como se aprecia en la tabla 21.

H°: Las Variables de estudio tienen una distribución normal.

H1: Las Variables de estudio no tienen una distribución normal.

Tabla 21

Prueba de normalidad para las variables lugar de residencia y el nivel de Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	p
Edad	,157	318	,000
Total_Satisfacción	,205	318	,000

En la tabla 22, se observa que la significancia obtenida es de ,000 por lo que, al ser inferior a $\alpha = ,005$ se rechaza la hipótesis nula, confirmando que si existen diferencias significativas entre

los niveles de Satisfacción con la vida y la edad de los colaboradores de una empresa privada de Lima Sur.

H^o: No existen diferencias significativas de los niveles de Satisfacción con la Vida con respecto a la edad y el lugar de procedencia en operarios de una empresa privada de Lima Sur.

H⁵: Existen diferencias significativas de los niveles de Satisfacción con la Vida con respecto a la edad y el lugar de procedencia en operarios de una empresa privada de Lima Sur.

Tabla 22

Coefficiente de correlación entre la edad y Satisfacción con la Vida en trabajadores de Lima Sur. Método de Kruskal-Wallis.

	Total_Satisfacción
Chi-cuadrado	25,759
Gl	2
Sig. asintót.	,000

Variable Lugar de Procedencia

Prueba de normalidad:

H^o: Las Variables de Estudio tienen una distribución normal.

H1: Las Variables de Estudio no tienen una distribución normal.

En la Tabla 23, se puede observar que la significancia en ambas variables estudiadas en la hipótesis (,000) es inferior a ,005, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, se debe utilizar la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis.

Tabla 23

Prueba de normalidad entre el distrito de residencia y Satisfacción con la Vida en trabajadores de Lima Sur. Prueba de Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	p
Total_Satisfacción	,205	318	,000
Distrito	,268	318	,000

En la tabla 24, se observa que, debido a que la significancia de la hipótesis estudiada ($s=,000$) es menor que ,005 por lo que se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo que si existe una diferencia entre el nivel presentado de satisfacción con la vida en los colaboradores y el distrito de residencia.

H⁰: No existen diferencias significativas de los niveles de Satisfacción con la Vida con respecto a la edad y el lugar de procedencia en operarios de una empresa privada de Lima Sur.

H⁵: Existen diferencias significativas de los niveles de Satisfacción con la Vida con respecto a la edad y el lugar de procedencia en operarios de una empresa privada de Lima Sur.

Tabla 24

Correlación entre los niveles de Satisfacción con la vida y el distrito de residencia. Prueba de Kruskal-Wallis.

	Total_Satisfacción
Chi-cuadrado	43,424
Gl	10
Sig. asintót.	,000

4.6 Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis general:

H_i: Existe una relación entre el Compromiso Organizacional y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

Prueba de Normalidad:

H^o: Las Variables de Estudio tienen una distribución normal.

H₁: Las Variables de Estudio no tienen una distribución normal.

En la tabla 25, se observa que, debido a que la significancia de ambas variables $S=0,000$ es menor a $0.05 (\alpha)$, se rechaza la Hipótesis alternativa H₀. Por lo tanto, la hipótesis general No tiene una Distribución Normal y se debe aplicar la prueba no paramétrica Correlación de Spearman entre dos variables cuantitativas no normales.

Tabla 25

Pruebas de normalidad para la hipótesis general. Prueba de Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	p
Total_Compromiso	,138	318	,000
Total_Satisfacción	,205	318	,000

Prueba no paramétrica de Spearman:

En la tabla 26, se muestra que las significancias de las variables principales de la presente investigación fueron de $p= ,000$ siendo inferior a $,005$ se rechaza la hipótesis nula, confirmándose que si existe una relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción con la vida en los trabajadores de una empresa Privada de Lima Sur.

H°: No existe una relación entre el Compromiso Organizacional y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

H₁: Existe una relación entre el Compromiso Organizacional y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

Tabla 26

Coefficiente de correlación entre el Compromiso Organizacional y Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur. Prueba RHO de Spearman.

		Compromiso Organizacional	Satisfacción con la Vida
	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
Total_Compromiso	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	318	318
	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
Total_Satisfacción	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	318	318

4.7 Contratación de las hipótesis específicas correlacionales

Hipótesis específica N° 6:

H₆: Existe una relación entre los niveles Compromiso de Continuidad y Satisfacción con la Vida en operarios de una empresa privada de Lima Sur.

Prueba de normalidad:

H°: Las Variables de estudio tienen una distribución normal.

H₁: Las Variables de estudio no tienen una distribución normal.

En la tabla 27, se aprecia que la significancia en cuanto a la normalidad de las variables estudiadas en esta hipótesis son inferiores a ,005, rechazándose la hipótesis nula, no se presenta una distribución normal, utilizándose la prueba no paramétrica de Spearman.

Tabla 27

Prueba de normalidad para las variables de Compromiso de Continuidad y Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	p
Total_Satisfacción	,205	318	,000
Comp_Continuidad	,134	318	,000

En la Tabla 28, se observa que la significancia de ambas variables (,000) es menor que $\alpha=,005$; aceptándose la hipótesis alternativa, confirmando que existe una relación entre el Compromiso de Continuidad y la Satisfacción con la vida en trabajadores de una Empresa Privada de Lima Sur.

H^o: No existe una relación entre el Compromiso de Continuidad y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

H₁: Existe una relación entre el Compromiso de Continuidad y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

Tabla 28

Coefficiente de correlación entre el Compromiso de Continuidad y Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur. Prueba RHO de Spearman.

			Total Satisfacción	Compromiso Continuidad
Rho de Spearman	Total Satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000	,440**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	318	318
	Compromiso Continuidad	Coefficiente de correlación	,440**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	318	318

Hipótesis específica N° 7:

H₇: Existe una relación entre los niveles Compromiso Normativo y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

Prueba de normalidad:

H^o: Las Variables de estudio tienen una distribución normal.

H₁: Las Variables de estudio no tienen una distribución normal.

En la Tabla 29, se muestra que la significancia del Compromiso Normativo y Satisfacción con la vida (ambos con ,000) son inferiores a $\alpha=,005$. Por lo que se asume que la hipótesis no presenta una Distribución normal.

Tabla 29

Prueba de normalidad para las variables de Compromiso Normativo y Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	p
Comp_Normativo	,086	318	,000
Total_Satisfacción	,205	318	,000

La tabla 30 ilustra la significancia de las dos variables contrastadas en ésta hipótesis ($p=,000$) las cuales son inferiores a $\alpha=,005$, por lo que se concluye que si existe una relación entre el compromiso de Tipo Normativo y el Nivel de Satisfacción con la vida.

H^o: No existe una relación entre el Compromiso Normativo y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

H₇: Existe una relación entre el Compromiso Normativo y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

Tabla 30

Coefficiente de correlación entre el Compromiso Normativo y Satisfacción con la vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur. Prueba RHO de Spearman.

		Comp Normativo	Total Satisfacción
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,627**
	Comp_Normativo	Sig. (bilateral)	,000
	N	318	318
Total_Satisfacción	Coefficiente de correlación	,627**	1,000
	Total_Satisfacción	Sig. (bilateral)	,000
	N	318	318

Hipótesis específica N° 8:

H₈: Existe una relación entre los niveles Compromiso Afectivo y Satisfacción con la Vida en operarios de una empresa privada de Lima Sur.

Prueba de normalidad:

H°: Las Variables de Estudio tienen una distribución normal.

H1: Las Variables de Estudio no tienen una distribución normal.

En la Tabla 31, se observa que las dos variables no presentan una distribución normal, ya que sus significancias ($p = ,000$) son inferiores a $,005$.

Tabla 31

Prueba de normalidad para las variables de Compromiso Afectivo y Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	p
Total_Satisfacción	,205	318	,000
Comp_Afectivo	,076	318	,000

La tabla 32 señala que el índice de significancia de la variable de Compromiso Afectivo y Satisfacción con la vida (ambos con ,000) son inferiores a ,005. Por lo que se concluye que si existe una relación entre el compromiso Afectivo y el Nivel de Satisfacción con la vida en trabajadores de una Empresa Privada de Lima Sur.

H°: No existe una relación entre el Compromiso Normativo y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

H₈: Existe una relación entre el Compromiso Normativo y Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa Privada de Lima Sur.

Tabla 32

Coefficiente de correlación entre el Compromiso Afectivo y Satisfacción con la Vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur. Prueba RHO de Spearman.

		Total Satisfacción	Comp Afectivo
Rho de Spearman	Total_Satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	318
	Comp_Afectivo	Coefficiente de correlación	,796**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	318

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

Se propuso determinar si existe una relación entre el nivel de compromiso organizacional y satisfacción con la vida en los trabajadores de una empresa privada de Lima Sur. En primer lugar, se encontró un nivel excelente de confiabilidad en la muestra piloto ($\alpha=,926$).

Estos resultados superan a los obtenidos por Rosales (2015) que evaluó el nivel satisfacción con la vida en 90 trabajadores del sector salud con una confiabilidad de $\alpha=,85$ y Paredes (2015) en su muestra conformada por 222 personas con un alfa de $\alpha=,77$. Esta cifra es la misma que obtuvo Del Águila en 2016. De manera internacional el estudio piloto obtuvo una confiabilidad más alta que consiguió Naz (2015) en 400 soldados del ejército pakistaní con $\alpha=,833$ y la validación que hicieron Padrós, Gutiérrez y Medina en 2013 cuya confiabilidad era similar con $\alpha=,832$ que recogieron de una muestra de 477 estudiantes de la facultad de Psicología de una universidad de México. Una cifra similar es la que posee la investigación de los doctores Dávila y Jiménez (2014) cuyo índice de consistencia interna fue de $\alpha=,84$. Para entender que la confiabilidad de la escala de satisfacción con la vida de la presente investigación es superior se puede mencionar a la homogeneidad de la muestra utilizada y a la supervisión estricta de las variables de control, y a la impresión positiva que resulta realizar una evaluación de 5 preguntas en comparación con otros test psicológicos que incluyen a una cantidad considerable de ítems.

Asimismo, encontramos que en la escala de compromiso organizacional el coeficiente de confiabilidad por método de consistencia interna es de ,880 similar a lo encontrado por Ojeda et al. (2016), cuya investigación a trabajadores de una universidad de México muestra un nivel de confiabilidad de ,81 encontrándose ambos en un nivel alto de confiabilidad para George & Mallery (2003). Sin embargo, la muestra de la presente investigación tiene una confiabilidad inferior a la de Méndez (2015) obtenida de una muestra de 633 trabajadores de un centro arqueológico de México, cuyo coeficiente de confiabilidad fue de $\alpha=,928$. De igual manera, a nivel nacional ofrece un resultado superior a la investigación de Bustamante et al. en el año 2016, en el que el alfa de Cronbach encontrado fue de ,857. La muestra que tomaron fue de 124 trabajadores de una empresa cementera de la región Arequipa.

De otro lado, se indica que la mayor parte de resultados concuerdan con la investigación de Dávila & Jiménez (2014) en el que se correlacionaron las variables de compromiso organizacional y satisfacción con la vida, entre otros tópicos relacionados con el bienestar y sentido de pertenencia. En los resultados se muestran que a un mayor índice de compromiso afectivo se percibe que el colaborador tiene una mayor satisfacción con su vida, se puede afirmar mediante los resultados encontrados en la presente investigación y en comparación con la de Dávila y Jiménez, que el compromiso afectivo es el que tiene mayor relación con la satisfacción con la vida, tal como se encontró en la investigación de Zickar et al. (2004), siendo que este tipo de compromiso predomina a nivel general en comparación con el compromiso normativo y de continuidad. Esto se puede explicar, según Panaccio & Vandenberghe (2008) en que el Compromiso Afectivo se encuentra regulada por aspectos internos, por lo que tiene una mayor asociación con el bienestar y satisfacción con la vida.

Con base a lo revisado, el personal de la empresa donde se realizó la administración de los instrumentos muestra un compromiso organizacional catalogado en el sector promedio (47,8 %), seguido por los colaboradores en la categoría de compromiso alto con un porcentaje de 37,4 %, al igual que lo obtenido en la investigación de Maldonado, Guillén & Carranza realizada en México (2012), quienes consideraban que también tenía un valor positivo, ya que muestra que hay un buen porcentaje del personal que se encuentra implicada y comprometida, y en segundo lugar porque ofrece un mejor contexto para elevar el nivel de compromiso organizacional en el personal que presentó un bajo índice de éste factor.

Con respecto a las otras dimensiones del compromiso organizacional según Meyer y Allen, el compromiso de continuidad está regulado principalmente por factores externos, por lo tanto, es probable que muestren menos relación con los índices de satisfacción con la vida, no obstante, en la investigación se ha visto que independientemente de factores internos y externos existe una relación positiva entre los tres tipos de compromiso y satisfacción con la vida, esto puede deberse a la correlación en el compromiso organizacional a nivel general.

Como se había visto en investigaciones anteriores, la correlación de una mayor satisfacción con la vida se da a una mayor edad que presente el colaborador, así como se ha visto en la investigación de Paredes en 2015 en la que se mostró una correlación débil entre el nivel de satisfacción con la vida y trabajadores más jóvenes.

5.2 Conclusiones

El presente estudio ha realizado aportes significativos al incremento del conocimiento en los temas investigados. Entre otros puntos para destacar se encuentran los siguientes:

1. En primer lugar, se establece una correlación entre el compromiso organizacional y satisfacción con la vida, las dos variables de estudio. Los hallazgos obtenidos por medio de pruebas objetivas y medibles confirman que los colaboradores que tienen un alto compromiso con su organización también presentan un nivel alto de satisfacción con la vida, lo que supone que las tres dimensiones que componen al compromiso también se encuentran relacionadas.
2. Las propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la vida en la presente investigación tiene valores apropiados para su aplicación, entre las que destaca la aplicación de la prueba piloto, donde se encontraron niveles correctos de confiabilidad y validez.
3. El nivel de compromiso Organizacional en la empresa privada de Lima Sur, el cual ha sido el objeto de estudio como muestra, está predominantemente dentro del promedio. Seguido por las categorías alto y muy alto nivel de compromiso. Por lo que se puede asumir que la mayor parte de la muestra se encuentra en un nivel adecuado de compromiso. Se puede partir con la idea que el compromiso organizacional genera efectos positivos en la satisfacción con la vida en trabajadores, por lo que un esquema de sesiones y políticas que desarrollen el compromiso de un colaborador hacia su empresa sería una herramienta para el éxito, ya que mejora los resultados y productividad en general.

4. El estudio, según los estadísticos de Spearman y Kruskal-Wallis indican que existe un grado significativo de correlación entre el nivel de compromiso organizacional y satisfacción con la vida. Mientras que individualmente, la variable de compromiso organizacional presenta niveles con diferencias significativas dependiendo de la edad, en que los miembros más jóvenes presentan un nivel de compromiso más elevado, y el lugar de procedencia.
5. Se ha corroborado que existe una relación entre los niveles de satisfacción con la vida y el rango de edad donde se encuentre el colaborador, este fenómeno se repite con el compromiso organizacional que presenten, encontrándose explicación en el área de discusión, repitiendo el patrón visto en investigaciones anteriores.
6. Además, se reafirman las diferencias significativas en la satisfacción con la vida de acuerdo a la edad, con lo cual los grupos de trabajadores con edades entre 25 a 35 años presentan índices bajos en cuanto a satisfacción, siendo un caso contrario entre los grupos de colaboradores jóvenes (18 a 24 años) y los que tienen más edad (36 a 45 años).
7. Por otra parte, también se ha confirmado una relación entre el lugar de procedencia y los índices presentados de compromiso y satisfacción, teniendo en cuenta que hay una desigualdad en las frecuencias de colaboradores que residen en los distritos que han sido considerados para el presente estudio.
8. Por último, el tipo de compromiso organizacional que muestra una relación más fuerte con la satisfacción con la vida es el compromiso de tipo afectivo, mientras que la relación menos sólida la tiene el compromiso de continuidad.

5.3 Recomendaciones

Para posteriores investigaciones sobre el tema se recomienda:

1. Agregar instrumentos que midan la satisfacción laboral ya que permitirían un contraste más adecuado entre los factores de satisfacción con la vida o satisfacción con el trabajo que tienen un mayor índice de relación con el compromiso organizacional. Esto puede mostrar resultados más determinantes.
2. Además se podría añadir algún instrumento relacionado con la motivación en el trabajo, eso incrementaría la perspectiva acerca de los tipos de compromiso organizacional que se han visto a lo largo del presente estudio.
3. Realizar un estudio que implique una cantidad más equilibrada respecto al distrito de procedencia de los colaboradores para establecer diferencias significativas más precisas. En el mejor de los casos se podría hacer una generalización de los resultados para cada distrito de Lima Sur donde provienen los trabajadores.
4. Realizar una investigación con las mismas variables en una macroempresa, para lo cual se tendrían que establecer contactos y los recursos necesarios para llevar a cabo una investigación que otorgue resultados con un mayor alcance.
5. Realizar para una investigación posterior una investigación similar en una empresa Estatal, conservando las variables de control vistas en este estudio, como el distrito de procedencia y los grupos de edad, para poder determinar si existen diferencias respecto al compromiso y satisfacción con la vida dependiendo del tipo de empresa a la que pertenece un colaborador.
6. Fomentar el uso de la escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer cuyas propiedades psicométricas adaptó Quispe en 2015 y de igual manera pondría en práctica la escala de Satisfacción con la vida, con una adaptación previa. Este último factor será

de gran utilidad para el incremento de manejo de información de la psicología organizacional en Lima Sur.

7. Investigar en empresas cuyas políticas impliquen la evaluación constante a nivel psicológico y de manera objetiva, neutral y eficaz, de manera que el proceso de recolección de información en una muestra tenga todas las facilidades requeridas y no resulte importuna para la productividad de la empresa.
8. Utilizar información empresarial como el diagnóstico empresarial del grupo humano estudiado según puestos de trabajo como indicadores junto con los instrumentos de evaluación que sirvan de apoyo describiendo los niveles obtenidos de cada variable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artículos

- Addae, H. & Wang, X. (2006). Stress at work: Linear and curvilinear effects of psychological job and organizational-related factors: An exploratory study of Trinidad y Tobago. *International Journal of Stress Management*, 13, 476-493.
- Alarcón, R. (2000). Variables psicológicas asociadas a la felicidad. *Revista Persona*, 3, 147-157.
- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arciniega, L. & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 200.
- Arita, B. (2005). Satisfacción por la vida y Teoría Homeostática del Bienestar. *Psicología y Salud*, 15(1), 121-126.
- Bakker, A., Demerouti, E., de Boer, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organisational commitment: the changes of OCQ for research and policy. *Personal Review*, 26(1), 114-20.
- Bozeman, D & Perrewé, P (2001). The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire, turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology*. 86, 161-173.
- Bridger, R., Kilminster, S. & Slaven, G. (2007). Occupational stress and strain in the naval service: 1999 and 2004. *Occupational Medicine*, 57, 92-97.
- Buchanan B. (1974) Building Organizational commitment: The Socialization of managers in work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19, 533-546.

- Conrad, N.; Doering, B.; Rief, W. & Exner, C. (2010). Looking beyond the importance of life goals. The personal goal model of subjective well-being in neuropsychological rehabilitation. *Revista Clinical Rehabilitation*. 24, 431- 443.
- Cooper-Hakim, A. & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing and integrative Framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259.
- Culberton, S., Fullagar, C. & Mills, M. (2010). Feeling good and doing great: the relationship between psychological capital and well-being. *Journal of occupational health psychology*. 15(4), 421-433.
- Dávila, C. & Jiménez, G. (2014). Sentido de Pertenencia y Compromiso Organizacional: Predicción del Bienestar. *Revista de Psicología*. 32.
- Díaz, N., & Rodríguez, F. (2007). Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como Variable Actitudinal. *Anales de Psicología*. 23, 207-215.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). *The satisfaction with Life Scale*. *Journal of Personal Assessment*, 49(1), 71-76.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. & Smith, H. (1999). *Subjective well-being: Three decades of progress*. *Psychological Bulletin*. 125(2), 276-302.
- Epitropaki, O. & Martin, R. (2005). From ideal to real: A longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*.
- Erdogan, B., Bauer, T., Truxillo, D. & Mansfield, L. (2012). Whistle while you work: a review of life satisfaction literature. *Journal of Management*. 38(4), 1038-1083.
- Ford, M., Cerasoli, C., Higgins, J. & Decesare, A. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Revista Work and Stress*. 25(3), 185-204.
- Gómez, D., Recio, R., Avalos, M., & González, J. (2013). Satisfacción Laboral y Compromiso en las Organizaciones de Rio Verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*. 4(1).
- González, S., González, S., Linares, P., Rentero, C. y Villegas, C. (2016). Desempeño cívico, compromiso organizacional y satisfacción vital en el voluntariado. *Monográfico de Psicología y Salud*. 10, 63-70.

- Grawitch, M., Trares, S. & Kohler, J. (2007). Healthy workplace practices and employee outcomes. *International Journal of Stress Management*. 14(1), 275-293.
- Greguras, G. & Diefendorff, J. (2010). Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviors? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model. *Personnel Psychology*. 63, 539-560.
- Hallberg, U. & Schaufeli, W. (2006). Same but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European Journal of Psychology*,
- Harel, G. & Tzafrir, S. (1999). The effect on human management practices on the perceptions of organizational and market performance of the firm. *Human Resource Management*. 38(1), 185-200.
- Iaffaldano, M. & Muchinsky, P. (1985). Job satisfaction and job performance: a metaanalysis. *Psychological Bulletin*. 97(2), 251-273.
- Irving, P. & Coleman, D. (2003). The moderating effect of different forms of commitment on role ambiguity–job tension relations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 20(1), 97-106.
- Jones, M. & College, P. (2006). Which is a better predictor of job performance: job satisfaction or life satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8(1), 20-42.
- Kelman, H. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*. 2(1), 51-60.
- Kushman, J. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: a study of urban elementary and middle school. *Educational Administration Quarterly*. 28 (1), 5-42.
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos*. 2, 79-83.
- Lambert, E., Hogan, N. & Griffin, M. (2008). Being the good soldier: Organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Revista Criminal Justice and Behavior*. 35, 56-68.
- Lisbona, A., Morales, J. & Palací, F. (2006). Identidad y compromiso en equipos de intervención en emergencias. *Psicothema*. 18(3), 407-412.

- Maldonado, S., Guillén, A. y Carranza, R. (2012). El Compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública. *Revista internacional y Finanzas*. 1, 135-142.
- Markus, H. & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognitions, emotion, and motivation. *Psychological Review*. 98(2), 224-253.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*. 1, 61-89.
- Meyer, J. & Maltin, E. (2010). Employee commitment and wellbeing: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behaviour*. 77, 323-337.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1, 61-89.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (2004). Commitment to Organizations and Occupations: extension and testing of three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78, 513-551.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnyisky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal Vocational Behavior*. 61, 20-52.
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63(4), 408-414.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organization commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224-247.
- Ojeda, E.; Bernal, B. & Ramírez, C. (2009). Identificación con los objetivos organizacionales y su relación con algunas variables demográficas. *Congreso de investigación*. 3, 9-13.
- Omar, A. & Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. Enseñanza e Investigación. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*. 13(2).
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on pro-social behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71(3), 492-499.

- Padrós, F., Gutiérrez, C. & Medina, M. (2013). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener en población de Michoacán (México). *Revista Avances en Psicología Latinoamericana*. 33(2).
- Panaccio, A. & Vandenberghe, C. (2008). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological wellbeing: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behaviour*, 75, 224-236.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Revista Psychological Assessment*, 5 (2), 164-172.
- Pavot, W., Diener, E., Colvin, C. & Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction With Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being. *Social Indicators Research*. 28, 1-20.
- Penley, L. & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: a perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*. (9), 43-59.
- Pineda, A. (2006). Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas Variables Demográficas. *Revista de Investigación Psicología* 9 (1).
- Porter, L., Crampon, W. & Smith, F. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Revista Organizational Behavior and Human Performance*. 15, 87-89.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Rego, A., Leite, R., Carvalho, T., Freire, C., & Vieira, A. (2007). Organizational Commitment: Toward a different understanding of the ways people feel attached to their organizations. *Management Research*. 2 (3), 201-218.
- Reichers, A. (1985). A review and re-conceptualization of organizational commitment. *The Academy of Management Review*. 10(3), 465-476.
- Ribeiro, J., & Bastos, A. (2010). Comprometimento e Justiça Organizacional: Um Estudo de suas Relações com Recompensas Assimétricas. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*. 30(1), 4-21.

- Rosenblatt, Z. (2001). Teachers multiple roles and skill flexibility: effects on work attitudes. *Journal Educational Administration Quarterly*. 37(5), 684- 708.
- Ryan, R. & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well- being. *Journal of personality and social psychology*. 57(6), 1069-1081.
- Sheldon, M. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*. 16, 143-150.
- Shin, D. & Johnson, D. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*. 5, 475-492.
- Siu, O. (2002). Occupational stressors and well-being among Chinese employees: The role of organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*. 51, 527-544.
- Somers, M. (2009). The combined influence of affective, continuance, and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*. 74, 75-81.
- Steers, M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Tan, D. & Akhtar, S. (1998). Organizational commitment and experienced burnout: An exploratory study from a Chinese cultural perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 6, 310-333.
- Tay, L. & Diener, E. (2011). Needs and subjective- well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*. 101(2), 354-365.
- Tejada, J. & Arias, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Revista Enseñanza e investigación en Psicología*. 10(2), 295-309.
- Thorensen, C., Kaplan, S., Barsky, A., Warren, C. & de Chermont, K. (2003). The affective underpinning of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*. 1.
- Vandenberg, R. & Self, J. (1994) A critical examination of the internalization, identification and compliance commitment measures. *Journal of Management*. 20, 123-140.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*. 7, 418-428.

- Wright, T. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*. 5(1) 84-94.
- Yamamoto, J. & Feijoo, A. (2007). Componentes émicos del bienestar. Hacia un modelo alternativo del desarrollo. *Revista de Psicología*. 25 (2), 197-231.
- Yamamoto, J. (2011) Necesidades universales, su concreción cultural y el desarrollo en su contexto: Hacia una ciencia del desarrollo. *La medición del progreso y del bienestar: Propuestas desde América Latina*, 1, 93-101.
- Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de Opinión*. 6, 14-25.
- Yamamoto, J., Feijoo, A., y Lazarte, A. (2008). Subjective Wellbeing: An Alternative Approach. Wellbeing and Development in Peru: Local and Universal. *Views Confronted*. 1, 61-101.
- Yang, S., Worden, S., & Wilson, G. (2004). Sources of organizational commitment: The effects of internal labor markets and worker values. *Sociological Spectrum*. 24, 667-688.
- Yorgun, S., Yilmaz, G. & Keser, A. (2009). The relationships of job and life satisfaction with intention to leave among unionized hotel employees in Turkey. *Revista Industrial Relations and Human Resources Journal*, 11(2), 57-67.
- Zamora, P. G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 41(3), 445-460.
- Zickar, M., Gibby, R. & Jenny, T. (2004). Job attitudes of workers with two Jobs. *Journal of Vocational Behavior*. 64, 222-23.

Libros

- Balestrini, M. (2002). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. 6ª edición. Caracas, Venezuela: Consultores Asociados Servicio Editorial.
- Barraza, A & Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Ciudad de México, México: Innovación Educativa.
- Betanzos, N. & Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Murcia, España: Editorial de la Universidad de Murcia.

- Buss, D. (2004). *Evolutionary psychology, the new science of the mind*. New York, Estados Unidos. Pearson Education.
- Bustamante, J., Fernández, M., Moscoso, Y. & Vera, M. (2016) *Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector Cementero de la Región Arequipa*. Arequipa, Perú: Centrum Graduate Business School.
- Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M. & Salazar, M. (2010). *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el Clima Organizacional: Análisis de género y edad*. Biobío, Chile: Editorial de la Universidad de Biobío.
- Diener, E. & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. Sudáfrica: Psychological Society of South Africa.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press.
- Gagné, M., & Koestner, R. (2002). *Self-determination theory as a framework for understanding organizational commitment*. Investigación presentada en la reunión anual de la Sociedad de Psicología Organizacional e Industrial. Toronto, Canadá.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *Spss For Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update. Boston: Allyn & Bacon.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de México. México: 12ª Edición.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- Hill, S. & Buss, D. (2008). *Evolution and subjective well being*. New York, Estados Unidos: The Guilford Press.
- Inei (2007). *Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda*. Lima: Fondo de Población de las Naciones Unidas.
- Kanheman, D., Diener, E. & Schwarz, N. (1999). *Well-being: the foundations of hedonic psychology*. New York, Estados Unidos: Russell Sage Foundation.
- Katz, D., Maccoby, N & Morse, N. (1950). *Productivity, Supervision and Morale in an Office Situation*. Ann Arbor, Estados Unidos: Survey Research Centre.
- Katz, D. & Kahn, R. (1977). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2006). *Comportamiento Organizacional*. São Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil.

- Llorente, G. (2007). *Jornada Laboral y Compromiso Organizacional*. Madrid, España: Recursos UCA.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México D.F., México.
- McGee, G. & Ford. R. (1987). *Two (or more?) dimensions of organizational commitment*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Méndez, A. (2015). *Clima y Compromiso Organizacional Percibido por los Empleados del Parque Eco Arqueológico en México*. Montemorelos, México: Universidad de Montemorelos.
- Moyano, E. & Ramos, N. (2007). *Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule*. Maule, Chile: Universidad de Talca.
- Naz, S. (2015). *Relationship of Life Satisfaction and Job Satisfaction among Pakistani Army Soldiers*. Mansehra, Pakistán: Business Reasearch Turk.
- Ojeda, M., Talavera, R. & Bellereza, M. (2016). *Análisis de la Relación Entre Compromiso Organizacional y Percepción de Apoyo Organizacional En Docentes Universitarios*. Tijuana, México: Universidad de Baja California.
- Robbins S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hill.
- Toro, F. (1998). *Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional*. Colombia: Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional.

Tesis

- Alcócer, P. (2010). *Relaciones entre satisfacción laboral, satisfacción con la vida y personalidad en la calidad de servicio*. (Tesis de licenciatura en Psicología). Pontificia Universidad Católica de Lima, Lima, Perú.
- Fernández, R. (2014). *Relaciones entre el bienestar subjetivo y desempeño laboral en gerentes*. (Tesis de licenciatura en Psicología). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

- Guimarães, V. (2007). *Bases de poder do supervisor, conflitos intragrupais e comprometimento organizacional e com a equipe: um estudo exploratório*. (Tesis de Master en Psicología Organizacional). Minas Gerais, Brasil: Universidad de Uberlandia.
- Loza, E. (2014) *Liderazgo y Compromiso Organizacional en los Docentes de las Institución Educativa Particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto*. (Tesis de Máster). Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Matos, M. & Moreno S. (2004). *Compromiso Organizacional de Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal con la Empresa Usuaria*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Mikkelson, F. (2009). *Satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Paredes, M. (2015). *Relación Entre Intención Emprendedora, Aspiraciones y Satisfacción con la Vida en Universitarios Limeños*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Peru.
- Quispe, M. (2015). *Adaptación y propiedades psicométricas del inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú.
- Rosales, R. (2015). *Satisfacción Laboral y Satisfacción con la Vida en Trabajadores de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: Formato de Validez mediante Juicio de Expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita):

Presente:

Asunto: Validación de Instrumentos a través de Juicio de Expertos

Me es muy grato comunicarme con Ud. Para expresar mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de décimo ciclo de psicología de la Universidad Autónoma del Perú requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación de tesis con la cual se optará para el grado de licenciado.

El título del trabajo de investigación es: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA SUR y siendo imprescindible contar con la aprobación de psicólogos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a Ud. Ante su connotada experiencia en temas sobre la psicología organizacional e investigación en el área.

El expediente de validación que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N°1: Carta de Presentación.
2. Anexo N°2: Matriz de Operacionalización
3. Anexo N°3: Certificado de Validez de Contenido de los Instrumentos
4. Anexo N°4: Instrumentos de Evaluación

Expresándole todo mi respeto y consideración finalizo la solicitud no sin antes agradecerle por su atención que despense a la presente.

Atentamente

Escalante Paredes Haniel

D.N.I

ANEXO 2: Modelo de Consentimiento de Aplicación

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveerá Ud. de una clara explicación en el presente trabajo de investigación en la cual está participando:

Título de la Investigación: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
CON LA VIDA EN TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA PRIVADA DE LIMA SUR

Investigador: Haniel Escalante Paredes

Institución a la que pertenece: Universidad Autónoma del Perú

El propósito de la siguiente investigación es determinar la existencia de una relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida en los colaboradores del sector operario al cual pertenece Ud. Este proceso no representa un diagnóstico psicológico, sin embargo los datos en conjunto podrán ser de utilidad para realizar estrategias de mejora en las áreas de estudio, haciéndose énfasis en el compromiso organizacional en el contexto donde Ud. está laborando.

La participación es este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los instrumentos de evaluación serán codificadas sin la necesidad de sus nombres y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las evaluaciones que ha marcado se destruirán y su información será trasladada a una base de datos estadística.

Si tiene alguna duda adicional sobre su participación en el presente estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. De igual manera, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en su informe de productividad o sea notificada en su registro de ocurrencias durante la presente jornada. Si alguno de los ítems de los instrumentos le parecen incómodos, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradezco mucho su participación.

ANEXO 3: Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer

ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA DIENER (1985)

Adaptado por Alarcón (2000)

Instrucciones:

Más abajo hay cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la siguiente escala de 1 a 7, indique su acuerdo con cada una poniendo el número apropiado en la línea anterior al número de cada afirmación. Por favor, responda a las preguntas abierta y sinceramente.

Edad: _____ Distrito: _____

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Más bien en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más bien de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

1	En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal.	1	2	3	4	5	6	7
2	Las condiciones de vida son excelentes	1	2	3	4	5	6	7
3	Estoy satisfecho con mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
4	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida.	1	2	3	4	5	6	7
5	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida.	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO 4: Escala de Satisfacción con la Vida de Diener

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN (1997) Adaptada en Español por Arciniega y Gonzáles (2006) y Perú por Quispe (2015)

Mi experiencia en el Trabajo

Instrucciones:

A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): Totalmente en Desacuerdo; (2): Muy en desacuerdo; (3): En desacuerdo; (4) Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (5): De acuerdo; (6): Muy De acuerdo; (7): Totalmente De Acuerdo.

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
1 Si YO no hubiese puesto tanto de mí mismo en la Empresa, consideraría trabajar en otra parte							
2 Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la Empresa ahora.							
3 Si deseara renunciar a la Empresa en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas							
4 Permanecer en esta Empresa actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5 Si renunciara a esta Empresa, pienso que tendría muy pocas alternativas.							
6 Me facilitaría las cosas seguir trabajando en esta Empresa el resto de mi vida.							
7 Me sentiría culpable si renunciara a esta Empresa en este momento.							
8 Esta Empresa merece mi lealtad							
9 Realmente siento los problemas de la Empresa como propios.							
10 No siento ninguna obligación de permanecer en esta Empresa.							
11 Yo no renunciaría a la Empresa ahora porque me siento en obligación con la gente que trabaja actualmente en ella.							
12 Esta Empresa significa mucho para mí en lo personal.							
13 Le debo muchísimo a mi Empresa.							
14 No me siento como parte de la familia en mi Empresa.							
15 No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Empresa.							
16 Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a este Empresa sería la escasez de alternativas.							
17 Sería muy difícil para mí en este momento dejar la Empresa incluso si lo deseara.							
18 No me siento emocionalmente vinculado en esta Empresa.							

ANEXO 5: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Compromiso Organizacional y Satisfacción con la Vida en Trabajadores de una Empresa Privada de Lima Sur

Enfoque: Cuantitativo-Cualitativo Diseño: No experimental Corte: Transversal, descriptivo, comparativo y correlacional

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis
<p><i>¿Qué relación existe entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción con la vida en operarios de una Empresa de Lima Sur?</i></p>	<p>Objetivo General</p> <p>DETERMINAR si existe una relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa de Lima Sur.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación entre el C. O. y S.V. en operarios de una Empresa de Lima Sur.</p>
	<p style="text-align: center;">Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • IDENTIFICAR los niveles de Compromiso Organizacional en operarios de una Empresa de Lima Sur. • IDENTIFICAR los niveles de Satisfacción con la Vida en operarios de una Empresa de Lima Sur. • ESTABLECER diferencias significativas entre los niveles de Compromiso Organizacional con respecto a la edad. • ESTABLECER diferencias significativas entre los niveles de Compromiso Organizacional con respecto al lugar de procedencia. • ESTABLECER diferencias significativas entre los niveles de Satisfacción con la Vida con respecto a la edad. • ESTABLECER diferencias significativas entre los niveles de Satisfacción con la Vida con respecto al lugar de procedencia. • ESTABLECER la relación entre los niveles de Compromiso Afectivo y Satisfacción con la Vida en Operarios de una Empresa de Lima Sur. • ESTABLECER la relación entre los niveles de Compromiso de Continuidad y Satisfacción con la Vida en Operarios de una Empresa de Lima Sur. 	<p style="text-align: center;">Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de Compromiso Organizacional es elevado en operarios de una Empresa de Lima Sur. • El nivel de Satisfacción con la Vida es alto en operarios de una empresa de Lima Sur. • Existen diferencias significativas entre los niveles de Compromiso Organizacional con respecto a la edad. • Existen diferencias significativas entre los niveles de Compromiso Organizacional con respecto al lugar. • Existen diferencias significativas entre los niveles de Satisfacción con la Vida con respecto a la edad. • Existen diferencias significativas entre los niveles de Satisfacción con la Vida con respecto al lugar. • Existe una relación entre los niveles de Compromiso Afectivo y S.V en operarios de una Empresa de Lima Sur. • Existe una relación entre los niveles de Compromiso de Continuidad y S.V en operarios de una Empresa de Lima Sur.

- ESTABLECER la relación entre los niveles de Compromiso Normativo y Satisfacción con la Vida en Operarios de una Empresa de Lima Sur.
- Existe una relación entre los niveles de Compromiso Normativo y S.V en operarios de una Empresa de Lima Sur.

VARIABLES

Variable 01: Compromiso Organizacional			
DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALAS	NIVELES
Compromiso Afectivo	5, 10, 14, 15, 16, 18	Totalmente en desacuerdo=1	Muy Bajo (0 - 60)
Compromiso de Continuidad	1, 2, 3, 4, 17	Muy en desacuerdo=2 En desacuerdo=3	Bajo (61 - 67) Promedio (68 - 87)
Compromiso Normativo	6, 7, 8, 9, 11, 12, 13	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo=4 De acuerdo=5 Muy de acuerdo=6 Totalmente de acuerdo= 7	Alto (88 - 96) Muy Alto (97 a más)

VARIABLES

Variable 02: Satisfacción con la Vida			
DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALAS	NIVELES
Satisfacción con la Vida como parte cognitiva del bienestar subjetivo (Unidimensional)	1, 2, 3, 4, 5,	Totalmente en desacuerdo=1	Altamente Satisfechos (Muy Felices) 30-35 Pts.
		En desacuerdo=2	Satisfechos 25-29
		Ligeramente en desacuerdo=3	Ligeramente Satisfechos 20-24
		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo=4	Por debajo de la Media 15-19
		Ligeramente de acuerdo=5	Insatisfechos (Poco Felices) 10-14
		De acuerdo=6	Muy Insatisfecho 05-09
		Totalmente de acuerdo= 7	

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE ALLEN Y MEYER

N°	Dimensión/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		NO	SI	NO	SI	NO	SI	
	Componente Afectivo							

5	Si renunciara a esta Empresa, pienso que tendría muy pocas alternativas.							
10	No siento ninguna obligación de no permanecer en esta Empresa.							
14	Si me siento como parte de la familia en mi Empresa.							
15	Si tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Empresa.							
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a este Empresa sería la escasez de alternativas.							
18	Si me siento emocionalmente vinculado en esta Empresa.							
	Componente De Continuidad							
1	Si YO no hubiese puesto tanto de mí mismo en la Empresa, consideraría trabajar en otra parte							
2	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la Empresa ahora.							
3	Si deseara renunciar a la Empresa en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas							
4	Permanecer en esta Empresa actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo							
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la Empresa incluso si lo deseara.							
	Componente Normativo							
6	Me facilitaría las cosas seguir trabajando en esta Empresa el resto de mi vida							
7	Me sentiría culpable si renunciara a esta Empresa en este momento.							
8	Esta Empresa merece mi lealtad.							

9	Realmente siento los problemas de la Empresa como propios.							
11	Yo no renunciaría a la Empresa ahora porque me siento en obligación con la gente que trabaja actualmente en ella							
12	Esta Empresa significa mucho para mí en lo personal.							
13	Le debo muchísimo a mi Empresa.							

OBSERVACIONES:

ORDEN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE ()

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:

DNI:

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR. _____

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA DE DIENER

N°	Dimensión/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		NO	SI	NO	SI	NO	SI	
	Satisfacción con la Vida							

1	En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal.							
2	Las condiciones de vida son excelentes							
3	Estoy satisfecho con mi vida.							
4	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida.							
5	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida.							

OBSERVACIONES:

ORDEN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE ()

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:

DNI:

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR. _____