



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Instituto de Gobierno y de Gestión Pública

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019

Job satisfaction and organizational commitment of the staff of the national youth center program, 2019

Recibido: 15 de junio del 2021

Aprobado: 16 de Setiembre del 2021

RESUMEN:

La investigación tiene como objetivo principal el determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles, 2019; siendo el tipo puro o básico, donde el nivel fue correlacional, el diseño fue no experimental, el enfoque fue cuantitativo. Se aplicó una encuesta censal a 50 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario. Los resultados muestran que el 55% del personal considera que el nivel de "Satisfacción laboral" es regular. El componente de mayor incidencia fue el "Reto del trabajo" y aquel en el cual hay que mejorar fue las "Recompensas". Sobre el nivel de "Compromiso organizacional", el 64% considera que es regular, siendo la dimensión más destacada el "Compromiso normativo" y el focalizado a mejorar fue el "Compromiso continuo". Se concluyó que existe relación positiva y alta (valor de Rho = 0,711 y un valor de $p = 0,000$) entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Palabras clave: *satisfacción laboral, compromiso organizacional, centro juvenil.*

ABSTRACT:

The main objective of the research is to determine the relationship between job satisfaction and the organizational commitment of the staff of the National Youth Center Program, 2019; being the pure or basic type, where the level was correlational, the design was non-experimental, the approach was quantitative. A census survey was applied to 50 workers, the instrument was the questionnaire. The results show that 55% of the staff consider that the level of "Job satisfaction" is fair. The component with the highest incidence was the "Job Challenge" and the one in which it was necessary to improve was the "Rewards". Regarding the level of "Organizational commitment", 64% consider it to be regular, the most prominent dimension being "Regulatory commitment" and the one focused on improvement was "Continuous commitment". It is concluded that there is a positive and high relationship (value of Rho = 0,711 and a value of $p = 0,000$) between job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: *project, benefit, budget, neighborhoods*

AUTORES

Administrador Jesús Julián Saravia Carbajal, Magister, Instituto de Gobierno y Gestión Pública, Universidad San Martín de Porres, Perú. Programa Nacional de Centros Juveniles – MINJUSDH Perú.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7246-5964>
Email: jsaraviac@gmail.com.pe

Psicólogo Lelis Percy Grandez Pastor. Magister, Instituto de Gobierno y Gestión Pública, Universidad San Martín de Porres, Perú. Programa Nacional de Centros Juveniles – MINJUSDH Perú.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9048-3530>
Email: percygrandezp@gmail.com.pe

1. INTRODUCCIÓN

El Programa Nacional de Centros Juveniles – PRONACEJ, es la entidad motivo del análisis investigativo, su finalidad pública como unidad ejecutora es administrar el Sistema Nacional de Reinserción Social del adolescente en conflicto con la ley penal, y proponer e implementar medidas socioeducativas que se han impuesto a estos adolescentes. Anteriormente, estas funciones estaban a cargo de la Gerencia de Centros Juveniles del Poder Judicial; dicha coyuntura cambió a fines del 2018, donde se decide que esas funciones (y principalmente su autonomía administrativa y financiera) serían asumidas por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH), generando inicialmente resistencia de parte del personal a los cambios aprobados normativamente, que después se manifestó en insatisfacción laboral, debido entre otros aspectos a la incomodidad de las instalaciones y equipamiento, al incremento de la responsabilidad con la misma cantidad de trabajadores, a la existencia de un estilo de trabajo diferente donde las funciones se han centralizado en la nueva unidad ejecutora, afectando de forma significativa al nivel de compromiso del personal, y por tanto a su nivel de desempeño y logro de metas. Objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles, 2019. Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles, 2019. b) Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles, 2019. c) Identificar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso continuo del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles, 2019.

En el caso del Programa Nacional de Centros Juveniles – PRONACEJ, considerando la importancia de tener trabajadores satisfechos, la presente investigación es relevante porque en la actualidad existen algunos inconvenientes relacionados con las condiciones laborales y el estilo de dirección existente, por ello es necesario analizar los factores de la satisfacción laboral que sería adecuado precisar a la Dirección Ejecutiva, que permita priorizar estrategias para que los trabajadores se sientan orgullosos de formar parte de la entidad, también es importante porque se analizarán los factores del compromiso laboral que permita plantear opciones de mejora conducentes a que la identificación con la entidad y la gestión se incremente.

2. MARCO TEORICO

Salazar (2018), su investigación tenía como objetivo principal el analizar cómo la satisfacción del personal se logra relacionar con el compromiso con la entidad en el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; se encontró que el 70,96% del personal considera que su nivel de estar satisfecho con la entidad es adecuado, el 69,91% que su nivel de compromiso organizacional es adecuado, y que existe una relación positiva de las variables que fueron objeto de estudio.

Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018), efectuaron una investigación donde el principal objetivo fue analizar los factores que inciden en el compromiso del personal, que permita proponer un sistema integral a fin de mejorar el nivel de rendimiento en entidades públicas de enseñanza superior; se concluyó que el aspecto más resaltado fue la identidad, que implica el sentirse orgullosos de ser parte de la entidad (pertenencia), además que existe un bajo nivel de motivación del docente para efectuar las labores solicitadas.

Romero (2017) efectuó una investigación que tenía como objetivo analizar si los diferentes vínculos laborales del personal del Ministerio del Trabajo en Ecuador lograban influir en su nivel de compromiso organizacional; se concluyó que el compromiso normativo no es resaltado por el personal, respecto al compromiso político se logra confundir con el compromiso afectivo y personificado, no existe significativa diferencia entre las diversas dimensiones de compromiso analizadas.

Tasayco (2017) efectuó una investigación que tuvo como objetivo el analizar la relación existente entre el nivel de compromiso que caracteriza al trabajador y su desempeño laboral en un ministerio; se encontró que existe hay relación alta y directa ($Rho = 0,804$ y $p = 0,000$) entre el compromiso del personal y su nivel de desempeño.

Sedano (2015) efectuó una investigación que tuvo como objetivo principal el describir el nivel y las características de la satisfacción de trabajar en la municipalidad distrital de Bellavista; se logró concluir que el 36,3% del personal considera estar satisfecho de formar parte de la entidad municipal.

Carpio (2015) desarrolló una investigación cuyo objetivo fue analizar cómo el compromiso que tiene el personal para con su entidad se relaciona con su nivel de satisfacción con la entidad en el Seguro Social de Salud; se concluyó que hay relación directa y moderada ($Rho = 0,706$ y $p = 0,000$) entre las variables analizadas. Este trabajo permitió enriquecer la discusión, puesto que están presentes las dos variables de estudio.

Definición de satisfacción laboral. Davis & Newstrom (2002) define la satisfacción de trabajar para una entidad como un conjunto de actitudes que caracterizan a la persona respecto a su centro laboral, hacia los directivos y de forma general hacia la vida. Blum & Naylor (2009) logran definir la satisfacción laboral como las actitudes que tiene el trabajador hacia sus remuneraciones, hacia las condiciones de infraestructura y equipamiento de la entidad, hacia el reconocimiento, entre otros, que hacen que se siente bien formando parte de la entidad. Robbins (2009) define el estar satisfecho con la entidad como la actitud que tiene el colaborador hacia su propio centro laboral, la cual se sustenta en creencias y valores que se forman al ser miembro de la organización.

Factores que inciden en la satisfacción laboral

De acuerdo a lo formulado por Davis & Newstrom (2002), las dimensiones (factores) que se van a considerar en esta investigación para analizar la satisfacción del trabajador para con su organización, se tiene: a) Reto del trabajo: Si las funciones encargadas están acordes con su experiencia y formación académica. b) Recompensas: Si las retribuciones otorgadas por la entidad están acordes a la complejidad y responsabilidad del puesto de trabajo. c) Condiciones de trabajo: Si los aspectos físicos y de relaciones laborales son las adecuadas para cumplir las metas. d) Supervisión: Si se prioriza la evaluación de parte de los directivos que permita una adecuada retroalimentación sobre el desempeño laboral. e) Compatibilidad con el puesto: Si los intereses personales del trabajador se encuentran sintonizados con los intereses organizacionales. Definición de compromiso organizacional. Hellriegel, Jackson & Slocum (2016) definen el compromiso que caracteriza a un individuo para con su entidad como el grado o intensidad de participación que caracteriza al trabajador dentro de la organización; mientras Meyer & Allen (1991) lo describe como una postura psicológica que tiene el trabajador para con su organización, considerando para ello los aspectos afectivo, normativo y continuo.

Robbins (2009) destaca que contar con trabajadores comprometidos con los objetivos y metas de la entidad, son el mejor indicador para analizar la rotación laboral, por tanto, lo define como la intensidad que le imprime el trabajador para lograr las metas propuestas de forma eficiente.

Componentes o dimensiones del compromiso organizacional

Meyer & Allen (1991) analizan el compromiso del personal con la organización, considerando tres componentes: a) Compromiso afectivo: Considera a los lazos emotivos que la persona desarrolla con la entidad que le ha proporcionado la oportunidad de laborar, por tanto, se genera el sentimiento de orgullo de ser parte

importante de la entidad. b) Compromiso continuo: Considera la necesidad de que es prioritario seguir formando parte de la entidad, de continuar laborando dado no son muchas las opciones de conseguir nuevos trabajos si se analizara la opción de renunciar; existe una alta ponderación sobre el tiempo y el esfuerzo que el colaborador ha invertido en la entidad y su crecimiento, en resumen, se genera un apego importante con la organización. c) Compromiso normativo: Considera la lealtad que la persona le tiene a la organización, principalmente porque existe una deuda con la entidad por la oportunidad brindada para trabajar y generar ingresos.

3. METODOLOGÍA

Primera variable: Satisfacción laboral, sus dimensiones son: - Reto del trabajo. - Recompensas. - Condiciones de trabajo. - Supervisión. - Compatibilidad con el puesto. Segunda variable: Compromiso organizacional, sus dimensiones son: - Compromiso afectivo. - Compromiso continuo. - Compromiso normativo.

La metodología, relacionado al diseño usado para investigar, fue no experimental, lo cual implica que las variables no se alteraron deliberadamente, el enfoque fue cuantitativo; los datos se recabaron de corte transversal, es decir se obtuvieron en un momento en el tiempo. El nivel es descriptivo - correlacional. (Hernández y otros, 2014). La población del estudio abarcó 50 personas que trabajan en la Sede Central del PRONACEJ, puesto que es número reducido de personas, se efectuó un censo, en el cual se encuestaron al total de los trabajadores. La técnica de recojo de la información de campo fue la encuesta, siendo el cuestionario lo que utilizó como instrumento, los cuales fueron confeccionados de acuerdo a las bases teóricas; siendo los instrumentos: - Un cuestionario de análisis de la satisfacción laboral. - Un cuestionario de análisis del compromiso organizacional.

Para validar los cuestionarios, se usó el Criterio del Juicio de Expertos; para la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el Alpha de Cronbach, lo cual permitió obtener valores de alpha para la variable "Satisfacción laboral" de 0,916 y para la variable "Compromiso organizacional" de 0,920, puesto que los valores obtenidos son mayores a 0,90, se precisa que los instrumentos son muy adecuados para su aplicación (George y Mallery, 2003). En lo que respecta al análisis de la data, se procedió a insertar las respuestas al software estadístico SPSS v. 24,0; en base al cual se obtuvieron tablas de conteo y diagramas de barras para el análisis de las dimensiones y variables, tablas resúmenes para el conjunto de preguntas que

conforman una dimensión, la media aritmética para comparar las respuestas por pregunta en una dimensión, y en lo que respecta al análisis estadístico se usó el Rho de Spearman (según escala).

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Análisis de los resultados de la “Satisfacción laboral”

En la Figura 1, se presentan los niveles de la “Satisfacción laboral”. Como el más importante se observa que el 54% del personal del PRONACEJ considera que su nivel de satisfacción con la entidad es regular, a continuación, el 34% expresaron que es de nivel adecuada y el 12% que es de nivel inadecuada.

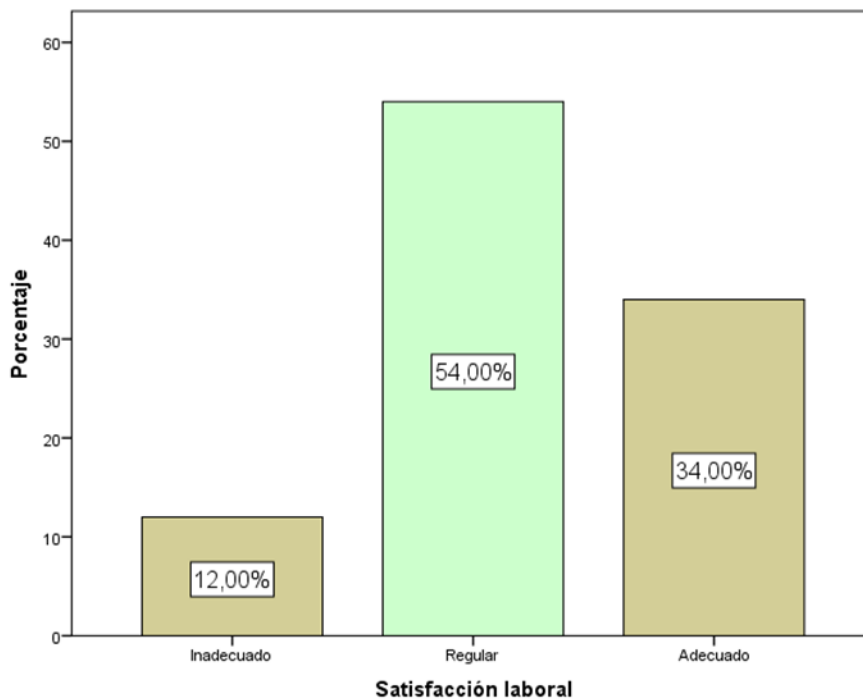


Figura 01. Niveles de la variable “Satisfacción laboral”
Fuente: Cuestionario “Satisfacción laboral”

En la Tabla 1, se efectúa el análisis comparativo por dimensiones, sobre un nivel de puntuación de 1 a 5, el nivel más destacado fue el “Reto del trabajo” con una media de 3,67 y los focalizados a mejorar son las “Recompensas” con una media de 2,70 y las “Condiciones de trabajo” con una media de 3,20. Siendo la media general de la variable 3,30, que implica que el personal considera que su nivel de satisfacción laboral de trabajar en el PRONACEJ es regular.

Tabla 1. Comparativo por dimensión de la variable “Satisfacción laboral”

Variable “Satisfacción laboral”		Recuento	% de N columnas
Media general = 3,30			
D1 = Reto del trabajo Media = 3,67	Inadecuado	1	2,0%
	Regular	28	56,0%
	Adecuado	21	42,0%
D2 = Recompensas Media = 2,70	Inadecuado	18	36,0%
	Regular	23	46,0%
	Adecuado	9	18,0%
D3 = Condiciones de trabajo Media = 3,20	Inadecuado	11	22,0%
	Regular	28	56,0%
	Adecuado	11	22,0%
D4 = Supervisión Media = 3,40	Inadecuado	5	10,0%
	Regular	30	60,0%
	Adecuado	15	30,0%
D5 = Compatibilidad con el puesto Media = 3,52	Inadecuado	6	12,0%
	Regular	25	50,0%
	Adecuado	19	38,0%

Fuente: Cuestionario “Satisfacción laboral”

Análisis de los resultados del “Compromiso organizacional”

En la Figura 2, están los resultados afines al “Compromiso organizacional”. El 64% del personal del PRONACEJ considera que el compromiso organizacional es regular, el 26% expresaron que es de nivel adecuado y el 10% que es de nivel inadecuado.

16

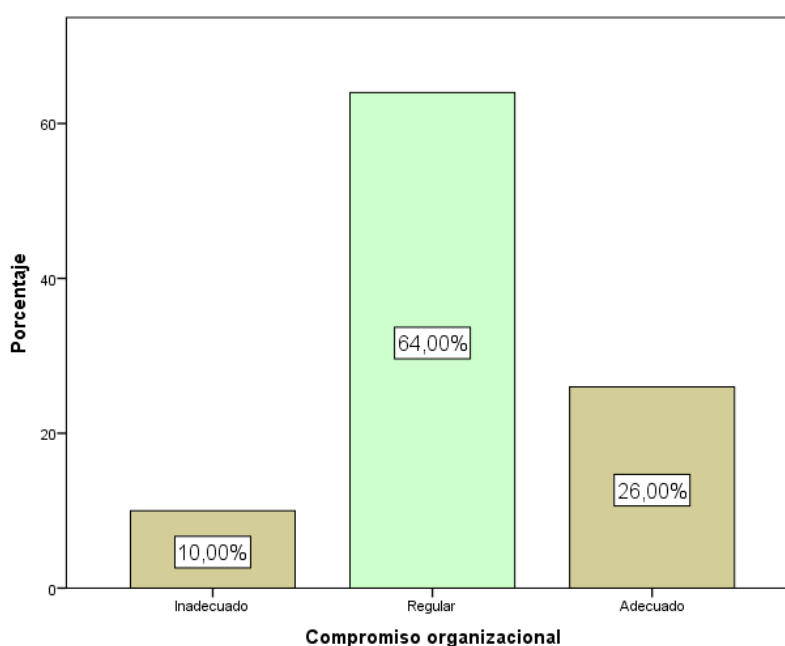


Figura 02. Niveles de la variable “Compromiso organizacional”. Fuente: Cuestionario “Compromiso organizacional”.

En la Tabla 2, se efectúa el análisis comparativo por dimensiones, sobre un nivel de puntuación de 1 a 5, el nivel más destacado fue el “Compromiso normativo” con una media de 3,38 y el focalizado a mejorar fue el “Compromiso continuo” con una media de 3,08. Siendo la media general de la variable 3,25, que implica que el personal percibe que su nivel de compromiso organizacional con el PRONACEJ es regular.

Tabla 2. Comparativo por dimensión de la variable “Compromiso organizacional”

Variable “Compromiso organizacional”		Recuento	% de N columnas
Media general = 3,25			
D1 = Compromiso afectivo Media = 3,28	Inadecuado	7	14,0%
	Regular	27	54,0%
	Adecuado	16	32,0%
D2 = Compromiso continuo Media = 3,08	Inadecuado	7	14,0%
	Regular	32	64,0%
	Adecuado	11	22,0%
D3 = Compromiso normativo Media = 3,38	Inadecuado	6	12,0%
	Regular	24	48,0%
	Adecuado	20	40,0%

Fuente: Cuestionario “Compromiso organizacional”

Análisis de correlación

En la Tabla 3 se presenta la relación entre la satisfacción del personal y el compromiso afectivo, observándose la relación con un valor de Rho = 0,651 y un valor de p = 0,000. Además, dado que p resultó ser menor al 5%, se puede afirmar que existe una relación significativa entre la satisfacción del personal y el compromiso afectivo del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles, 2019.

Tabla 3. Relación entre la satisfacción del personal y el compromiso afectivo del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles, 2019

			Satisfacción laboral	Compromiso afectivo
Rho	Satisfacción laboral	Rho	1,000	0,651**
		p	.	0,000
		N	50	50
Rho	Compromiso afectivo	Rho	0,651**	1,000
		p	0,000	.
		N	50	50

** . Correlación significativa al 0,01 (bilateral).

Fuente: Ambos instrumentos

En la Tabla 4 se muestra la relación estadística entre la satisfacción del personal y el compromiso continuo. El resultado tiene un valor de $Rho = 0,583$ y un valor de $p = 0,001$, dado que p resultó ser menor al 5%, por lo que, se puede afirmar que existe una relación positiva y moderada entre la satisfacción del personal y el compromiso continuo del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles, 2019.

Tabla 4. *Relación entre la satisfacción del personal y el compromiso continuo del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles, 2019*

			Satisfacción laboral	Compromiso continuo
Rho	Satisfacción laboral	Rho	1,000	0,583**
		p	.	0,000
		N	50	50
	Compromiso continuo	Rho	0,583**	1,000
		p	0,001	.
		N	50	50

** . Correlación significativa al 0,01 (bilateral).

En la Tabla 5 se presenta la relación entre las variables satisfacción del personal y el compromiso normativo. Los estudios del análisis estadístico realizado indican que se tiene un valor de $Rho = 0,782$ y un valor de $p = 0,000$, dado que p resultó ser menor al 5%, ello permite afirmar que hay relación positiva y alta entre la satisfacción del personal y el compromiso normativo del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles, 2019

Tabla 5. *Relación entre la satisfacción del personal y el compromiso normativo del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles, 2019*

			Satisfacción laboral	Compromiso normativo
Rho	Satisfacción laboral	Rho	1,000	0,782**
		p	.	0,000
		N	50	50
	Compromiso normativo	Rho	0,782**	1,000
		p	0,000	.
		N	50	50

** . Correlación significativa al 0,01 (bilateral).

Fuente: Ambos instrumentos

En la Tabla 6, se muestra la relación estadística entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, que con un valor de $Rho = 0,711$ y un valor de $p = 0,000$, dado que p resultó ser menor al 5%, se puede afirmar que hay una relación

estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles, 2019.

Tabla 6. *Relación estadística entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles, 2019*

			Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Rho	Satisfacción laboral	Rho	1,000	0,711**
		p	.	0,000
		N	50	50
	Compromiso organizacional	Rho	0,661**	1,000
		p	0,000	.
		N	50	50

** Correlación significativa al 0,01 (bilateral).
 Fuente: Ambos instrumentos

5. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos logran precisar que la satisfacción laboral del personal se logra relacionar de forma positiva y alta con el nivel de compromiso organizacional con el Programa Nacional de Centros Juveniles, puesto que se obtuvo un valor de Rho = 0,711 y un valor de p = 0,000, lo cual implica que si la Dirección Ejecutiva de la entidad decida implementar estrategias conducentes a buscar satisfacer las expectativas del personal respecto a las condiciones laborales, el trato y la interacción, ello se verá reflejado en la mejora del compromiso con la entidad del personal para con la gestión.

En lo referente al nivel de satisfacción laboral más frecuente, se tiene que el 55% del personal considera que es regular, siendo los aspectos más destacados, y que servirán a los directivos para la elaboración de propuestas para la mejora de estrategias centradas en satisfacer al personal en sus labores: La labor desarrollada involucra una variedad de actividades que contribuyen mucho a los lineamientos institucionales, las habilidades y conocimientos del personal sobre sus funciones en el puesto de trabajo, y que las funciones encargadas son afines a la experiencia profesional.

Sobre el nivel de compromiso con la entidad más frecuente, se tiene que el 64% del personal considera que es regular, siendo los aspectos más destacados, los cuales servirán de referencia para generar alternativas conducentes a incrementar el nivel de compromiso del personal con su entidad: Realmente sienten como si los

problemas de la entidad fueran suyos, el permanecer en la entidad se ha convertido tanto en una necesidad como un deseo, y que la entidad merece nuestra lealtad.

CONCLUSIONES.

Los resultados indican que existe relación positiva y alta (valor de Rho = 0,711 y un valor de $p = 0,000$) entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles. Ello implica que la implementación de estrategias internas para la mejora de la satisfacción con la entidad generaría una mejora en el nivel de compromiso. Además, el 55% del personal considera que su nivel de satisfacción laboral es regular, y el 64% del personal precisa que el nivel de compromiso organizacional es regular.

Asimismo, existe relación positiva y moderada (valor de Rho = 0,651 y un valor de $p = 0,000$) entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles. En efecto, si los directivos priorizan acciones para la mejora del nivel de satisfacción laboral ello generaría una mejora en el nivel de compromiso afectivo.

Del mismo modo, aunque con menor intensidad, existe baja relación positiva y moderada (valor de Rho = 0,583 y un valor de $p = 0,000$) entre la satisfacción laboral y el compromiso continuo del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles. Traduciendo esta relación sería, si los directivos priorizan acciones para la mejora del nivel de satisfacción laboral ello generaría una mejora en el nivel de compromiso continuo. Finalmente, existe relación positiva y alta (valor de Rho = 0,782 y un valor de $p = 0,000$) entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal del Programa Nacional de Centros Juveniles. Es decir, si los directivos priorizan acciones para la mejora del nivel de satisfacción laboral ello generaría una mejora en el nivel de compromiso normativo.

20

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017). Lineamientos para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional del sistema administrativo de gestión de recursos humanos; Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 036 2017-SERVIR-PE; <https://bit.ly/38pNun1>.
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación educativa. Madrid: Editorial La Muralla.

- Blum, M. & Naylor, J. (2009). *Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Editorial Trillas. 2ª Ed.
- Carpio, S. (2015). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una entidad pública – sector salud 2015*; tesis para obtener el grado de maestro en gestión pública de la Universidad César Vallejo; disponible en <http://181.224.246.201/handle/UCV/17892>
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. 9º Edición.
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4.ª ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hellriegel, D.; Jackson, S. & Slocum, J. (2016). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. Editorial Thomson. XII Edición.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana. 5º Edición.
- Hernández, B.; Ruiz, A.; Ramírez, V.; Sandoval, S. y Mendez, L. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*; artículo de la Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, Vol. 8, Núm. 16, Enero – Junio; recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, Vol. 1, pp. 61-98.
- Morrow, P. (2003). *Redundancia de concepto en investigación de organización: el caso de compromiso de trabajo*. *Academy of Management Review*, 8 (3), pp.486-500.
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*; tesis de maestría de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima; Disponible en http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF
- Robbins, S. (2006). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall. X Edición.
- Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*; tesis para optar al grado de maestro en desarrollo del

talento humano de la Universidad Andina Simón Bolívar (Ecuador); disponible en <http://repositorionew.uasb.edu.ec/handle/10644/5568>

Salazar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana; tesis de la Maestría en Desarrollo del Talento Humano de la Universidad Andina Simón Bolívar (Ecuador); disponible en <http://repositorionew.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>

Sedano, H. (2015). La satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Bellavista – Callao, 2014”; tesis para obtener el grado de maestro en gestión pública de la Universidad César Vallejo; disponible en <http://181.224.246.201/handle/UCV/6478>

Tasayco, M. (2017). Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016; tesis para obtener el grado de maestro en gestión pública de la Universidad César Vallejo; <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9102>.

Zayas, P.; Almaguer, M. y Álvarez L. (2014). Instrumentos para el estudio y la evaluación de la satisfacción laboral en una organización; Revista Caribeña de las Ciencias Sociales, EUMED-NET; disponible en: <http://xn--caribea-9za.eumed.net/satisfacción-laboral/>.