

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Andrea Lucia Araujo Gutierrez

20150081

Maria Alejandra Benavides Bautista

20160154

Arlette Shirley Lizarraga Cahua

20142922

Asesor

Jorge Luis Linares Weilg

Lima – Perú

Febrero de 2024

**RELATIONSHIP BETWEEN
ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB
SATISFACTION IN PUBLIC AND PRIVATE
COMPANIES**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
INTRODUCCIÓN	1
MATERIAL Y MÉTODO	3
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	3
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA	3
PROCESO DE SELECCIÓN	4
RESULTADOS	5
DISCUSIÓN	11
CONCLUSIONES	12
REFERENCIAS	12

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	5
Tabla 2	6

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	4
----------------	---

Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en empresas públicas y privadas

Andrea Lucia Araujo Gutierrez ¹, Maria Alejandra Benavides Bautista ², Arlette Shirley Lizarraga Cahua ³

20150081@aloe.ulima.edu.pe¹, 20160154@aloe.ulima.edu.pe², 20142922@aloe.ulima.edu.pe³

Universidad de Lima

Resumen: Los empleados comprometidos y satisfechos son fundamentales para un ambiente laboral positivo. La conexión entre compromiso organizacional y satisfacción laboral es esencial para la gestión de recursos humanos; la insatisfacción puede generar estrés, ansiedad e intención de rotación, impactando negativamente en la productividad y el rendimiento. El objetivo de este estudio fue comprender la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en colaboradores del sector privado y público mediante una revisión aplicada. Se extrajeron diez artículos de bases de datos académicas Web of Science, APA PsycNET, Proquest y Scopus, utilizando criterios específicos de inclusión y exclusión. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Ambas variables impactan positivamente en la lealtad de los empleados, su rotación y equilibrio entre vida laboral y personal, subrayando la importancia de un ambiente laboral propicio y un compromiso sólido para contribuir al éxito organizacional. Se concluyó que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional tienen una relación positiva, lo cual se traduce a un ambiente laboral más satisfactorio, estimulando una mayor disposición para contribuir al éxito de la empresa.

Palabras clave: satisfacción laboral, compromiso organizacional, productividad, retención.

Abstract: Committed and satisfied employees are crucial for a positive work environment. The connection between organizational commitment and job satisfaction is essential for human resource management; dissatisfaction can lead to stress, anxiety, and an intention to rotate, negatively impacting productivity and performance. The purpose of this study was to understand the relationship between job satisfaction and organizational commitment in employees from both the private and public sectors through an applied review. Ten articles were extracted from academic databases such as Web of Science, APA PsycNET, Proquest, and Scopus, using specific inclusion and exclusion criteria. The results showed a positive and significant relationship between job satisfaction and organizational commitment. Both variables positively influence employee loyalty, turnover trends, and the balance between work and personal life, underscoring the importance of a conducive work environment and strong commitment to contribute to organizational success. In conclusion, job satisfaction and organizational commitment have a positive relationship, which translates into a more satisfying work environment, stimulating a greater willingness to contribute to the success of the company.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, productivity, retention.

Introducción

El compromiso organizacional y la satisfacción laboral son elementos esenciales dentro de una organización, destacando la importancia de los empleados como activos fundamentales. La contribución de los empleados resulta relevante para alcanzar los objetivos empresariales, y en este sentido, la empresa debe resguardar y potenciar eficientemente estos recursos clave.

El ámbito empresarial actual exige avanzar hacia un modelo eficiente basado en el compromiso organizacional (Herrera & De Las Heras-Rosas, 2021). Los empleados comprometidos, entregados y dedicados a sus responsabilidades no solo generan beneficios significativos para las organizaciones, contribuyendo al éxito comercial y la ventaja competitiva, sino que también promueven una mejora en la productividad, una mayor retención en la empresa, un ambiente laboral mejorado y una prestación de servicios al cliente de mayor calidad (Calderón et al., 2020).

La relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral ha sido objeto de estudio, destacando su importancia en la gestión de recursos humanos. La satisfacción laboral se vincula directamente con la retención de empleados, ya que aquellos satisfechos tienden a presentar menos quejas, enfocarse más en sus tareas

y colaborar de manera más efectiva. Esta satisfacción también desempeña un papel crucial en la productividad, eficiencia y rentabilidad de la empresa. Paralelamente, el compromiso organizacional motiva a los empleados a respaldar las actividades de la empresa y a priorizar los intereses organizacionales sobre los personales. Estos elementos combinados contribuyen al éxito y la estabilidad de la empresa en un entorno empresarial dinámico y competitivo (Farrukh et al., 2020).

Los empleados con un elevado compromiso hacia la empresa destacan por su proactividad, innovación y enfoque en la mejora de los resultados empresariales. Presentan niveles notables de energía, responsabilidad y una conexión emocional con su labor. La manifestación de altos niveles de compromiso se intensifica cuando los empleados aplican sus habilidades y conocimientos personales, ya que son capaces de percibir con claridad cómo sus acciones impactan tanto en su rol individual como en el conjunto de la empresa. Contrariamente, cuando un empleado experimenta insatisfacción, es probable que su dedicación y compromiso hacia el trabajo se vean menguados (Prieto-Díez et al., 2022).

Por su parte, la satisfacción laboral desempeña un papel crucial en su participación, bienestar y rendimiento en el ámbito empresarial

(Gabini, 2020). Esta satisfacción se ve influenciada por diversos factores, como un entorno laboral que proporcione compensaciones no salariales justas, condiciones laborales apropiadas y relaciones positivas con los colegas. Además, está sujeta a influencias tanto internas como externas. Tiene efectos positivos, como el aumento de la productividad, calidad, responsabilidad y servicio. Además, puede impactar positivamente en el desempeño laboral y, por ende, en el lugar de trabajo (Farid & Dwimagistri, 2022).

Cuando la satisfacción laboral es baja, se traduce en un impacto negativo en el estado de ánimo del empleado, evidenciándose en niveles de estrés, ansiedad y burnout, lo que, a su vez, repercute desfavorablemente en su desempeño laboral y conduce al ausentismo (Jiménez et al., 2020; Wu et al., 2020). Asimismo, la insatisfacción laboral predice la rotación del personal y afecta negativamente tanto al individuo como a la organización. Mejorar la satisfacción laboral es crucial para crear un entorno de trabajo saludable y fortalecer el compromiso de los empleados. La falta de satisfacción puede llevar a buscar oportunidades fuera del trabajo, impactando en su vida personal y familiar, e influye en el proceso de rotación de personal en las organizaciones. Ignorar este problema puede incrementar las intenciones de cambio y rotación (Farid & Dwimagistri, 2022).

En cuanto al contexto social, la falta de compromiso y productividad dentro de la organización puede conducir a actitudes negativas más pronunciadas, lo que a su vez podría generar costos para la organización debido a la falta de inversión por parte de los empleados en su trabajo. Por lo tanto, es crucial contar con una fuerza laboral activamente comprometida (Guo et al., 2022). En cuanto al contexto ecológico, las acciones de responsabilidad social y sostenibilidad pueden influir en cómo los empleados perciben a la organización. Cuando los empleados se sienten respetados, valorados y considerados como miembros integrales de la empresa, su contribución al éxito de la organización tiende a aumentar significativamente y aporta a un ambiente de trabajo positivo, lo cual, se traduce en un impacto positivo en la productividad y en la calidad del trabajo (Xie et al., 2022). Desde el ámbito psicológico, el compromiso organizacional se compone de tres dimensiones: el compromiso afectivo, que se fundamenta en la conexión emocional con la empresa; el compromiso normativo, que implica un sentimiento de obligación hacia la organización; y el compromiso de continuación, que está vinculado a las percepciones sobre las dificultades o costos asociados con abandonar la organización (Anaya, 2020).

El compromiso organizacional se describe como el conjunto de sentimientos y emociones que los empleados experimentan como resultado de su

participación en una empresa. Además de cumplir con los objetivos y responsabilidades de la organización, los trabajadores suelen sentir una conexión más profunda con la empresa, impulsados por el bienestar de esta, más que por intereses personales. También se puede definir como la medida en que los empleados perciben este lazo con la organización y se sienten motivados a permanecer en ella (Nyathi & Oosthuizen, 2023). Este percibe elementos fundamentales como las especificaciones del puesto de trabajo, ambiente dentro de la organización, las percepciones sobre las limitaciones y dificultades en cuanto al respaldo recibido que permiten obtener varios resultados organizacionales positivos (Van der Westhuizen & Malan, 2023).

La teoría del compromiso social propone tres componentes del compromiso organizacional: el afectivo, el continuo y normativo. El compromiso afectivo surge cuando un empleado experimenta un vínculo afectivo con la organización y se identifica con sus metas. El compromiso continuo se describe cuando un empleado está dispuesto a integrarse en la organización y emplear sus habilidades en el trabajo. En cuanto al compromiso normativo, se manifiesta cuando un empleado percibe la necesidad de ser parte de la organización (Masale et al., 2021). Otro modelo multidimensional del compromiso organizacional propone cuatro dimensiones: necesidades, intercambio, compromiso afectivo y compromiso de valores. El compromiso por necesidades se enfoca exclusivamente en conservar el empleo como un medio de supervivencia; el compromiso por intercambio se basa en equilibrar la remuneración/recompensas recibidas con las contribuciones; el compromiso afectivo se relaciona con el vínculo emocional derivado de la necesidad de apego; y el compromiso de valores está vinculado al reconocimiento de metas y valores comunes compartidos entre los empleados y sus empleadores (Romeo et al., 2020).

La satisfacción laboral puede conceptualizarse como la relación directa entre las expectativas individuales sobre el trabajo y las experiencias concretas (Al Dilby & Farmanesh, 2023). Este estado evaluativo abarca componentes afectivos y cognitivos, destacándose la importancia de la satisfacción laboral afectiva y cognitiva como elementos fundamentales que contribuyen a una experiencia positiva en el entorno laboral y al bienestar relacionado con la actividad profesional. (Gong et al., 2020).

En líneas generales, se puede conceptualizar la satisfacción laboral como la evaluación, ya sea positiva o negativa, que los individuos realizan acerca de su trabajo. Esta descripción se fundamenta en la noción de que la satisfacción laboral consiste en experimentar un estado emocional agradable o positivo, derivado de

la evaluación personal del propio desempeño laboral. (Lee & Kim, 2023).

La satisfacción laboral se desglosa en dos componentes: el afectivo y el cognitivo. La satisfacción laboral afectiva se refiere al estado general de bienestar emocional experimentado por los empleados en relación con los aspectos psicológicos y fisiológicos de su ambiente laboral. Este componente surge de las respuestas personales de los empleados ante las condiciones laborales, abarcando emociones positivas derivadas de la evaluación de su experiencia y las características laborales. Representa la respuesta emocional subjetiva de un individuo hacia su empleo, manifestando así su respuesta afectiva hacia el trabajo. En cuanto al componente cognitivo, se desarrolla al evaluar las condiciones laborales, oportunidades y suministros. La satisfacción laboral cognitiva incluye el proceso de realizar comparaciones. Estas comparaciones se fundamentan en valores de referencia durante las evaluaciones, ampliando su significado más allá de simples juicios emocionales. En conclusión, la satisfacción laboral se presenta como una experiencia integral que engloba tanto aspectos emocionales como cognitivos (Tang et al., 2021).

La teoría del intercambio social respalda la idea de que los empleados satisfechos están propensos a responder positivamente, demostrando actitudes y comportamientos positivos hacia los demás, lo cual contribuye a mejorar la cooperación y el rendimiento general; mientras que, en un entorno laboral insatisfactorio y carente de apoyo puede generar inseguridad psicológica en los empleados, evidenciando poca iniciativa en sus funciones y disminuyendo su satisfacción laboral (Hennicks et al., 2022). El nivel de satisfacción laboral se ve afectado por la calidad de la interacción social entre líderes y seguidores, lo que repercute en el rendimiento y compromiso de los empleados (Aggarwal et al., 2020).

Diversos estudios han establecido la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Investigaciones en Corea del Sur y China han confirmado la correlación positiva entre estos dos factores, destacando que la experiencia del empleado, el bienestar psicológico y el ajuste persona-organización y persona-trabajo juegan un papel crucial en esta asociación (Lee y Kim, 2023; Tang et al., 2021). En Indonesia, se evidenció que el compromiso afectivo influye significativamente en la satisfacción laboral, mientras que, en España, un estudio exploratorio reveló que aspectos específicos de la satisfacción laboral, como las relaciones con compañeros y supervisores, son determinantes en la intención de rotación, especialmente cuando se ven afectados por el compromiso afectivo y de valor (Farid & Dwimagistri, 2022; Lidia, R & Liche, 2020; Romeo et al., 2020). Estos resultados subrayan la importancia de fomentar relaciones

interpersonales positivas en el entorno laboral para reducir la intención de rotación, según indican investigaciones en diversos contextos culturales y laborales.

La presente investigación busca responder a la pregunta fundamental: ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de empresas del sector privado y público? Por ello, se plantea como objetivo comprender la relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de empresas del sector privado y público.

Material y método

A continuación, se detallan los requisitos de elegibilidad que posibilitaron una recopilación durante la revisión realizada. Se expondrán los fundamentos tanto para la inclusión como para la exclusión, los cuales fueron tenidos en cuenta al momento de seleccionar los estudios, en relación con el problema y las variables correspondientes. Tomando en cuenta los lineamientos PRISMA (Page et al., 2021).

Criterios de inclusión

Se eligió seleccionar estudios que cumplieran los siguientes criterios de inclusión: a) estudios que relacionan el compromiso organizacional y satisfacción laboral b) enfoque cuantitativo c) idioma español, indonesio o inglés d) estudios que abarquen un rango del 2013-2023 de las bases de datos utilizadas d) estudios de revistas psicológicas.

Criterios de exclusión

Con respecto a los criterios de exclusión, se descartan: a) tesis de grado b) estudios del ámbito clínico y educativo c) revisiones sistemáticas, metaanálisis, estudios cualitativos, manuales, posters académicos.

Estrategia de búsqueda

La investigación se llevó a cabo durante el período comprendido entre enero y febrero del 2024 en las plataformas de bases de datos electrónicas Web of Science, APA PsycNET, Proquest y Scopus. Se utilizaron las siguientes palabras clave combinadas de la siguiente manera: ("Organizational commitment" OR "Corporate commitment" OR "Company commitment" OR "Workplace commitment" OR "Business commitment" OR "Work commitment" OR "Corporate ethos" OR "Company ethos") AND ("job satisfaction" OR "Work satisfaction" OR "Job contentment" OR "Career fulfillment" OR "Workplace happiness" OR "Employee satisfaction" OR "Job well-being" OR "Workplace well-being" OR "Job morale" OR "Career satisfaction").

De los artículos identificados en la base de datos, se buscaron artículos científicos exclusivamente provenientes revistas de psicología, con los textos completos y revisados por expertos. Después de esta etapa, se llevó a cabo una revisión de los resúmenes y se evaluó la accesibilidad de los artículos y su relación con el área de psicología del estudio.

Proceso de Selección

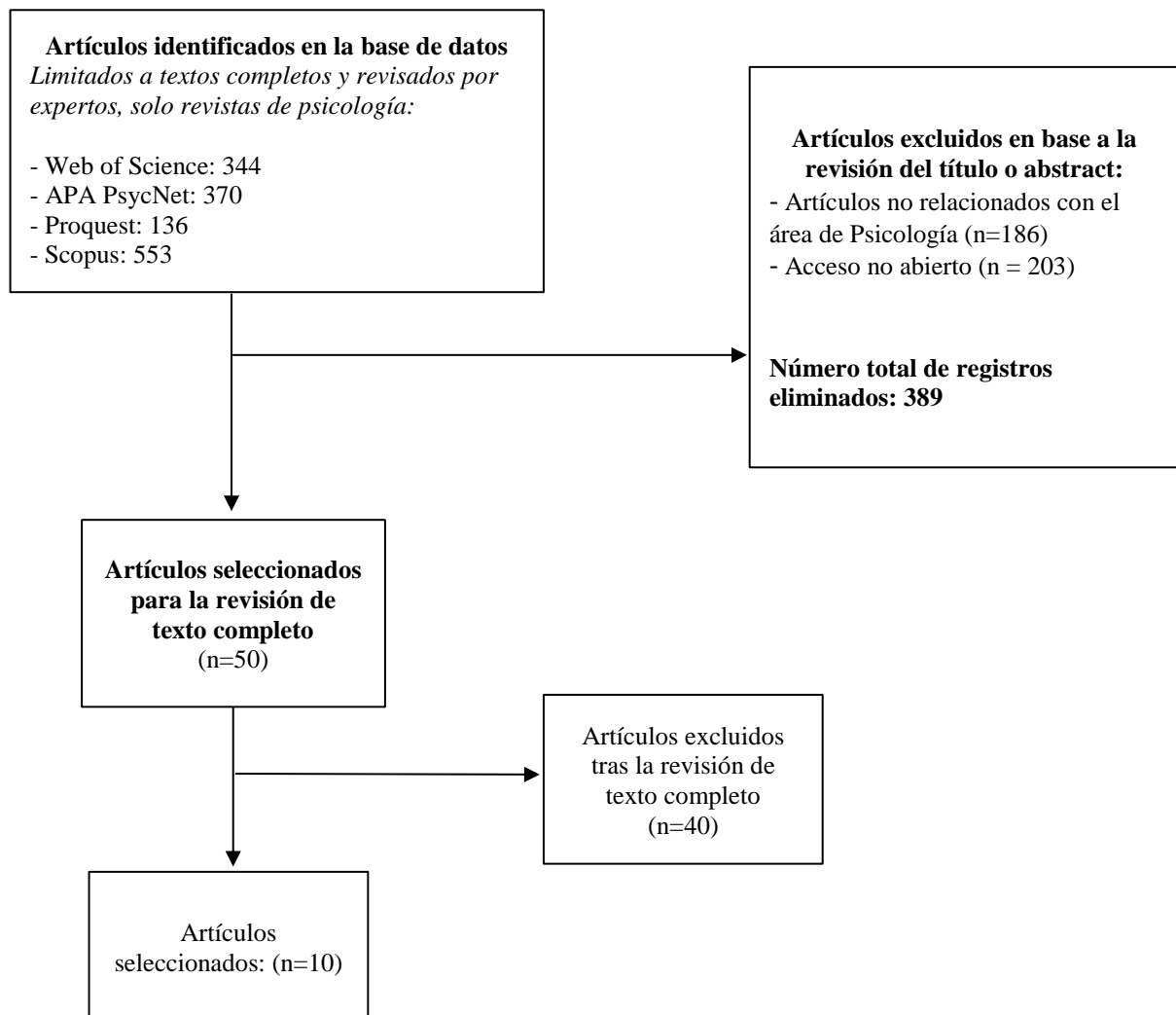
La búsqueda y selección se llevó a cabo siguiendo las directrices PRISMA (Page et al., 2021), generando un total de 1403 referencias. A partir de ello, se dio inicio al proceso de depuración. En primer lugar, se excluyó todos los artículos no relacionados con el área de psicología, eliminando

así 186 artículos. Luego, se procedió a excluir los artículos con acceso no abierto, artículos a los que para acceder a su contenido completo requerían una suscripción, excluyendo 203 artículos. De esta manera quedaron seleccionados 50 artículos para la revisión de texto completo, de los cuales se excluyeron 40 artículos, dado que no cumplían con el mínimo de diez años de publicación ni formaban parte de revistas de psicología. Finalmente, se validó que los 10 artículos cumplieron con los lineamientos Prisma y los criterios de inclusión: artículos publicados en el período de 2013 a 2023 que estudien la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

A continuación, se presenta el flujograma que ilustra el proceso de selección de los estudios analizados (ver Figura 1).

Figura 1

Diagrama de flujo de Estrategia de Búsqueda



Resultados

Los artículos examinados en este estudio abarcan un período comprendido entre los años 2013 y 2023. En cuanto al idioma, seis de ellos estaban redactados en

inglés, dos en español y uno en indonesio. Es relevante destacar que todas las investigaciones proporcionan información sobre la fiabilidad y/o validez de las pruebas utilizadas para evaluar las variables de compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Tabla 1

Análisis de los estudios seleccionados

Autor (es)	Año	Título	Idioma	País	Participantes	Población
Lee, M. & Kim, B.	2023	Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea	Inglés	Corea del Sur	534	Colaboradores de empresas privadas
Farid, M. & Dwimagistri, E.	2022	Pengaruh work life balance terhadap job satisfaction dimediasi oleh affective commitment	Indonesio	Indonesia	101	Colaboradores de empresas de servicio
Masale, R., Barkhuizen, E.N., Schutte, N.E., & Van der Sluis, L.	2021	Relating job satisfaction and organizational commitment: The moderating and mediating roles of positive individual strengths	Inglés	Botswana	405	Funcionarios públicos
Farrukh, M., Kalimuthu, R., Farrukh, S., & Khan, M. S	2020	Role of Job satisfaction and organizational commitment in Employee Loyalty: Empirical Analysis from Saudi Hotel Industry	Inglés	Arabia Saudita	390	Colaboradores de hoteles
Lidia, R. & Liche, A.	2020	The Role of Job Satisfaction as Mediator Between Work Life Balance and Organizational Commitment among Lecturers.	Inglés	Indonesia	110	Profesores universitarios
Cernas, D., Mercado, P. & Davis, M.	2018	Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad	Español	México	299	Colaboradores que estudian un máster
Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M. J., & Abella-Garces, S	2018	Job satisfaction and work-family policies through work-family enrichment	Inglés	España	322	Colaboradores de empresas españolas.
Chinyere, T. & Onyeluka, S.	2017	Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: Do work engagement and commitment	Inglés	Nigeria	247	Profesores universitarios

matter?

Cortina, E.	2014	El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers	Español	Colombia	409	Colaboradores de empresas del sector público y privado
Gómez, D., Recio, R., Avalos, M., & González, J.	2013	Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Río Verde, S.L.P.	Español	México	196	Colaboradores de de empresas del sector público y privado

Tabla 2

Análisis de los instrumentos de medición utilizados

Autor (es)	Compromiso Organizacional		Satisfacción Laboral		Relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral
	Instrumento medidor	Confiabilidad	Instrumento medidor	Confiabilidad	
Lee, M. & Kim, B.	Encuesta basada en la investigación de Meyer y Allen y Lee et al.	$\alpha = 0.819$	Escala basada en la investigación de Brayfield y Rothe, y Thompson y Phua.	$\alpha = 0.85$	Relación estadísticamente significativa ($\beta = 0.725$; $p < 0.00$).
Farid, M. & Dwimagistri, E.	Escala de Fisher.	$\alpha = 0,874$	Escala genérica de Andrade et al.	$\alpha = 0.84$	El compromiso afectivo tiene un efecto en la satisfacción laboral ($b = 0.459$, $p < 0.000$).
Masale, R., Barkhuizen, E.N., Schutte, N.E., & Van der Sluis, L.	Cuestionario de Meyer & Allen	Compromiso afectivo ($\alpha = 0,91$) Compromiso normativo ($\alpha = 0,94$)	Cuestionario de Minnesota	$\alpha = 0.96$	Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional ($\beta = 0,795$; $p = 0,000$)
Farrukh, M., Kalimuthu, R., Farrukh, S., & Khan, M. S	Encuesta de Meyer, Allen. Escala de Smith. Cuestionario de Mowday, Steers y Porter.	$\alpha = 0.7349$	Encuesta de Matzler y Renzl.	$\alpha = 0.79$	La relación es significativa y positiva. ($t = 2.43$, $p < 0.05$).
Lidia, R. & Liche, A.	Escala de Compromiso	$\alpha = 0.86.$	Encuesta de Satisfacción	$\alpha = 0.91$	La satisfacción laboral tiene un efecto

	Organizacional de Meyer y Allen		Laboral de Spector		significativo en el compromiso organizacional ($\beta = 0.57$; $p < 0.01$).
Cernas, D., Mercado, P. & Davis, M.	Escala de compromiso organizacional afectivo de Allen y Meyer	$\alpha = 0.70$	Escala global de satisfacción laboral adaptada del índice de Brayfield and Rothe	$\alpha = 0.90$	Existe una relación positiva entre satisfacción laboral y compromiso organizacional ($r = .54$, $p < .01$)
Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M. J., & Abella-Garces, S	Encuesta de Allen y Meyer	$\alpha = 0.955$	Cuestionario de Anderson	$\alpha = 0.86$	Existe una relación positivamente entre ambas variables (0.704)
Chinyere, T. & Onyeluka, S.	Escala de Utrecht (UWES).	$\alpha = 0.921$	Cuestionario de Spector.	$\alpha = 0.86$	El compromiso laboral predijo positivamente la satisfacción laboral. $\beta = .384$, $F(245) = 42.292$, $p < .001$.
Cortina, E.	Escala de Cincel	$\alpha = 0.93$	Encuesta SAT III de Cincel	$\alpha = 0.96$	La satisfacción laboral se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional (0,89)
Gómez, D., Recio, R., Avalos, M., & González, J.	Cuestionario de Meyer et al.	$\alpha = 0.701$	Cuestionario de Meliá & Peiró.	$\alpha = 0.70$	Existe relación moderada entre la satisfacción con el compromiso afectivo ($r = 0.504$, $p = 0.000$)

En las siguientes secciones, se expondrán los elementos esenciales de los diez artículos elegidos para revisión.

En respuesta a la evolución del entorno empresarial, Lee & Kim (2023) resaltan la necesidad de que las organizaciones pasen de priorizar exclusivamente la productividad a enfocarse en la experiencia laboral de los empleados. Influenciados por la transformación digital y la demanda de satisfacer las expectativas cambiantes, especialmente entre los millennials, surge el desafío de crear un entorno laboral positivo que fomente el compromiso y la lealtad. Es así, que su estudio tuvo como propósito central el explorar cómo la experiencia laboral influye en la satisfacción, el bienestar psicológico y el compromiso de los empleados en la empresa, prestando especial atención a tres tipos de experiencias: las físicas, las tecnológicas y las culturales. Para ello, se llevó a cabo una investigación en la que participaron 534

empleados coreanos. Se aplicaron cuatro preguntas basadas en la investigación de Brayfield y Rothe y Thompson y Phua para la encuesta de satisfacción laboral. Por otro lado, se aplicó la encuesta de compromiso organizacional de Meyer y Allen, y Lee et al. conformado por 4 preguntas. Ambos instrumentos exhiben una sólida consistencia interna y validez convergente. Con respecto a la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral, se encontró que existe una relación significativa ($\beta = 0.725$; $p < 0.00$). Los resultados revelaron que las experiencias positivas en aspectos físicos y culturales estaban vinculadas a un mayor compromiso organizacional, resaltando la importancia de un ambiente cultural positivo en comparación con el entorno físico y tecnológico, que tuvo un impacto menos significativo. Además, se identificó que la experiencia del empleado ejerce una influencia positiva en la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, generando un efecto positivo

en el compromiso organizacional. En conclusión, el estudio subraya que el cuidado del bienestar psicológico es esencial para mejorar la productividad y eficiencia laboral, fortaleciendo la satisfacción y el compromiso organizacional. Asimismo, resalta la importancia de mejorar la experiencia física, técnica y cultural como una perspectiva valiosa para lograr estos objetivos. Se destaca la resistencia mental como un factor determinante que incide directamente en la experiencia del empleado y, por ende, en los niveles de satisfacción y compromiso.

Farid & Dwimagistri (2022) abordan el desafío que enfrentan las organizaciones en Indonesia, donde solo el 18% de los empleados se siente satisfecho en sus trabajos, resaltando la urgencia de mejorar las condiciones laborales. La práctica común de llevar trabajo a casa contribuye a la insatisfacción, afectando la salud física y mental, evidenciando una conexión directa entre el trabajo y la vida personal que impacta en la productividad y el compromiso laboral. El estudio examina la influencia del equilibrio entre la vida profesional y personal en la satisfacción laboral, considerando el compromiso emocional como un factor mediador. Con una muestra de 101 colaboradores de empresas de servicio en Indonesia y utilizando la escala de satisfacción laboral desarrollada por Andrade et al. y la escala de equilibrio trabajo-vida de Fisher et al. para medir el compromiso organizacional, encontraron que el compromiso afectivo tiene un efecto significativo en la satisfacción laboral ($b = 0.459$, $p < 0.000$). La investigación respalda una relación positiva entre el equilibrio entre la vida laboral y personal y la satisfacción laboral, sugiriendo que una armonía adecuada entre ambos aspectos lleva a niveles más altos de satisfacción en el trabajo. Aunque el compromiso afectivo actúa como mediador, su efecto no alcanza significancia estadística. A pesar de esto, los resultados indican que la conexión emocional y el compromiso con la organización influyen en la relación entre el equilibrio entre la vida laboral y personal y la satisfacción laboral. En conclusión, se confirma el impacto positivo del equilibrio entre la vida laboral y personal en la satisfacción laboral, subrayando la importancia de examinar de manera más detallada la mediación a través del compromiso afectivo en investigaciones futuras. Estos resultados destacan la relevancia de fomentar un balance adecuado entre la vida laboral y personal con el fin de elevar la satisfacción laboral, subrayando la necesidad de explorar más a fondo factores mediadores en la investigación.

Masale et al. (2021) abordaron los desafíos que enfrentan las instituciones gubernamentales locales en Botswana, como la entrega ineficiente de servicios y la falta de infraestructura adecuada, afectando la eficiencia del servicio público. Su investigación se centra en analizar cómo los rasgos

individuales y las fortalezas psicológicas influyen en la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una entidad gubernamental local en Botswana, con una muestra de 405 empleados públicos. Se emplearon el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer & Allen y el cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota como instrumentos de medición. Los resultados indicaron una asociación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($\beta = 0,795$; $p = 0,000$). Además, confirman la relación positiva de la satisfacción laboral con la esperanza del estado adulto, el significado en la vida y el locus de control en el trabajo. Se encontró que la esperanza del estado adulto y el significado en la vida median parcialmente la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Sin embargo, la mediación de la esperanza del estado adulto no es completa. Respecto al locus de control en el trabajo, este actúa como mediador parcial pero no como moderador en la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. En conclusión, el estudio destaca la importancia de considerar factores psicológicos individuales en la comprensión del compromiso organizacional, ofreciendo oportunidades para promover relaciones saludables entre empleadores y empleados. Se insta a los gerentes a tomar medidas correctivas para mantener una fuerza laboral satisfecha y emocionalmente equilibrada.

El estudio llevado a cabo por Farrukh et al. (2020) se centró en el desafío crítico de retener empleados leales en la industria hotelera de Arabia Saudita. La investigación resaltó obstáculos significativos, como la elevada rotación de personal, atribuida a condiciones laborales extenuantes y remuneraciones insatisfactorias. Para explorar a fondo esta problemática, se llevó a cabo un estudio que incluyó a 390 colaboradores de hoteles de diversas categorías en las cinco ciudades más grandes de Arabia Saudita. El objetivo principal era analizar la compleja relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la lealtad del empleado. Para recopilar datos, se utilizaron herramientas específicas, como la encuesta de compromiso organizacional de Meyer y la Escala de Smith, basada en el Cuestionario de compromiso organizacional de Mowday, Steers y Porter. Además, se implementó un método de muestreo por conglomerados, distribuyendo el cuestionario de manera aleatoria entre los participantes. Los resultados revelaron una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($t = 2.43$, $p < 0.05$), destacando la interconexión y la influencia conjunta de estos factores en la lealtad del empleado. Este descubrimiento destaca la necesidad de abordar tanto la satisfacción laboral como el compromiso organizacional para promover la lealtad en el

entorno laboral. Se enfatiza la responsabilidad de la gestión hotelera en este aspecto, resaltando la importancia de estrategias específicas que no solo mejoren el rendimiento individual de los empleados, sino que también contribuyan al bienestar general. La gestión eficaz de estos elementos se presenta como una vía para maximizar los beneficios tanto para la empresa como para la calidad de vida de los trabajadores. En conclusión, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son predictores positivos de la lealtad del empleado, respaldando estos resultados con la teoría de intercambio social, especialmente valiosa en el contexto de la industria hotelera saudita.

Lidia y Liche (2020) exploraron la presión que experimentan los profesores universitarios en Indonesia debido a diversas responsabilidades, generando un desequilibrio entre su vida laboral y personal. Este desafío se ve agravado debido a elementos como altas expectativas, participación en comités, demandas de investigación y contribuciones a la comunidad, impactando en la satisfacción y la vida personal. El estudio se centra en comprender cómo este desequilibrio afecta la satisfacción y el compromiso organizacional, con énfasis en la mediación de la satisfacción laboral en la relación entre el equilibrio trabajo-vida y el compromiso organizacional. La muestra comprendió a 110 docentes de cinco instituciones universitarias en la ciudad de Padang, Indonesia. Se utilizaron la escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen y la encuesta de satisfacción laboral de Spector. Los hallazgos indicaron que la satisfacción laboral tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional ($\beta = 0.57$; $p < 0.01$). Se observa que el compromiso afectivo actúa como mediador entre el equilibrio trabajo-vida y la satisfacción laboral. Cuando los profesores perciben que su experiencia laboral satisface sus expectativas, son más propensos a mostrar un compromiso sólido y lealtad hacia la organización. Estos hallazgos indican que la gestión en la educación superior debería enfocarse en mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal para aumentar la satisfacción, el rendimiento y el compromiso de los profesores. En conclusión, se destaca la importancia de implementar prácticas y políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal en las instituciones de educación superior para fomentar el bienestar y el compromiso de los profesores.

Cernas et al. (2018) resaltaron que la Perspectiva Futura de Tiempo (PFT), según Zimbardo y Boyd, impacta estados emocionales y comportamientos en el trabajo. La investigación explora cómo la PFT, especialmente la preocupación por el futuro influye en la planificación y la motivación laboral. Se analiza cómo la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad pueden modular esa influencia, proporcionando perspectivas clave para entender comportamientos

en entornos organizativos. El propósito de la investigación fue analizar cómo la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad actúan como mediadores en la relación entre la perspectiva futura del tiempo y la satisfacción laboral, así como el compromiso organizacional. Para ello, se empleó una muestra de 299 estudiantes de un programa de maestría en una universidad pública de México que contaban con experiencia laboral. Se utilizaron dos instrumentos de medición: la Escala de Compromiso Organizacional Afectivo de Allen y Meyer, así como la Escala Global de Satisfacción Laboral adaptada del índice de Brayfield y Rothe. Los resultados indicaron una relación positiva significativa entre la satisfacción laboral y el componente afectivo del compromiso organizacional ($r = .54$, $p < .01$). Además, se corroboró que la autoeficacia y la esperanza tienen un efecto mediador entre ambas variables. Mientras que, la vitalidad sólo influye como mediadora en la variable satisfacción laboral. Se concluye que la Perspectiva Temporal, especialmente la Perspectiva Futura de Tiempo, impacta la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. No obstante, se enfatiza que muchos de estos efectos se canalizan a través de variables más temporales como la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. Dada la complejidad psicológica, se sugiere explorar otros posibles mediadores para obtener una comprensión más completa de cómo la temporalidad psicológica afecta el comportamiento en entornos organizativos.

Martinez-Sanchez et al. (2018) destacan la importancia del equilibrio entre trabajo y responsabilidades familiares influye en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. También señalan la amenaza de una interfaz negativa entre trabajo y familia para la gestión de recursos humanos. La investigación aboga por un enfoque multidimensional de políticas laborales y familiares, cuestionando si estas políticas se relacionan con conflictos o enriquecimientos. También plantea la efectividad entre reducir conflictos o fomentar enriquecimientos. El objetivo del estudio fue analizar el efecto de un conjunto de políticas trabajo-familia en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (afectivo) de los empleados, utilizando el enriquecimiento y el conflicto trabajo-familia como variables explicativas. La muestra fue de 322 personas que trabajaban dentro de 30 empresas españolas, utilizaron la escala de compromiso laboral de utrecht con tres subvariables tales como absorción, dedicación y vigor, y la encuesta de satisfacción laboral donde había 9 subescalas y 36 ítems. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa (0.704) entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo. La mejora en la conciliación trabajo-familia mediante políticas específicas se vincula a un mayor compromiso organizacional y disposición para esfuerzos

adicionales. Las políticas de conciliación también actúan como impulsores del compromiso, ya que el enriquecimiento resultante eleva la satisfacción laboral y motiva a los empleados a esforzarse más en sus responsabilidades. La adquisición de habilidades para resolver conflictos, tanto familiares como laborales, contribuye positivamente al bienestar psicológico, impactando favorablemente en la satisfacción laboral y, por ende, fomentando el compromiso organizacional afectivo. En conclusión, este estudio destaca que las políticas trabajo-familia, al enfocarse en el enriquecimiento de los empleados, emergen como herramientas cruciales para mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La gestión efectiva del tiempo y el desarrollo de habilidades impactan positivamente en la productividad y el bienestar psicológico. Se enfatiza la necesidad de adoptar estas políticas para fomentar un compromiso organizacional efectivo.

Chinyere & Onyeluka (2017) afirmaron que la sobrecarga de trabajo está vinculada al agotamiento de los trabajadores, debido a la presión y demandas emocionales. En particular, en Nigeria, los profesores de tecnología tienen que realizar tareas administrativas y de investigación, lo cual les demanda más tiempo y genera mayor fatiga. Además, al trabajar en una institución educativa, se espera que el trabajador esté comprometido con la organización para asegurar su satisfacción laboral. De esta forma, el estudio tuvo como objetivo determinar los efectos mediadores múltiples y específicos indirectos del compromiso organizacional en las relaciones de satisfacción laboral. Se contó con un grupo de 247 profesores especializados en tecnología eléctrica y electrónica en las universidades de Nigeria. Utilizaron la escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES) teniendo en cuenta las principales variables: absorción, dedicación y vigor. Por otro lado, utilizaron la encuesta de satisfacción laboral (JSS) donde tenían 9 subescalas y 36 ítems. Se encontró que el compromiso laboral predijo positivamente la satisfacción laboral, con un coeficiente $\beta = .384$, $F(245) = 42.292$, $p < .001$. Se predijo que la elaboración de trabajo explica directamente la satisfacción del trabajador en la realización de una tarea ya que es responsable de ejecutarla. Se evidencia que en las profesiones al elaborar su trabajo, demostraron mayor satisfacción al ejercerlo. Asimismo, esta elaboración de trabajo implicaba un mayor tiempo de dedicación y compromiso laboral. La dedicación al trabajo se asocia estrechamente con el rendimiento laboral, el compromiso con la organización y la satisfacción laboral, incluso entre los profesores de educación universitaria. En conclusión, ante una elaboración de trabajo se impulsa el compromiso de los trabajadores y por ende la satisfacción laboral.

Cortina (2014) explica que dentro de las empresas de contact center se ha experimentado altos niveles de rotación lo cual repercute en los altos costos económicos y organizacionales. Argumentan que la rotación ha sido objeto de estudios previos y se ha comprobado que tanto la satisfacción laboral como el compromiso organizacional son factores decisivos. Por lo tanto, proponen como objetivo examinar la función desempeñada por el compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad) como mediador en la relación entre la satisfacción laboral y la intención de permanecer en el sector de contact center en la ciudad de Medellín, Colombia. Se tomó como muestra a 409 asesores de una compañía de servicios de contact center que pertenece al sector público y privado. Utilizaron la escala para evaluación personal del trabajo – compromiso laboral de cincel y la encuesta de satisfacción laboral SAT III. Los hallazgos de este estudio obtenidos a través de ecuaciones estructurales evidencian que la satisfacción laboral guarda una relación significativa con los tres niveles de compromiso organizacional (0,89). Esto implica que los individuos que se sienten satisfechos con sus condiciones de trabajo experimentan un compromiso positivo hacia la organización en proporciones similares. Este compromiso se manifiesta mediante una vinculación emocional con la empresa (compromiso afectivo), en la cual se identifican, participan y disfrutan de su afiliación. Asimismo, genera un sentido de lealtad y agradecimiento hacia la empresa (compromiso normativo). Además, los empleados contentos llevan a cabo una evaluación de la relación costo-beneficio en su empleo (compromiso de continuidad), lo que los impulsa a esforzarse y a permanecer en la empresa para preservar los beneficios que obtienen. En conclusión, la satisfacción laboral se correlaciona con el compromiso organizacional, manifestándose en el deseo de la persona en permanecer en la empresa.

Gómez et al. (2013) destacan la compleja interacción entre individuos, grupos y estructuras en contextos organizacionales. La investigación se enfoca en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, reconociendo su influencia en las percepciones y conductas de los trabajadores. Asimismo, resaltan la pertinencia de estos aspectos para la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación en empresas locales, las cuales enfrentan desafíos similares al buscar alcanzar objetivos y proporcionar servicios de calidad tanto a clientes externos como internos. El propósito de la investigación fue identificar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una muestra de 196 empleados de diversas empresas en la ciudad de Rioverde, México. Se optó por un muestreo no probabilístico y se aplicó el cuestionario de Meliá & Peiró para evaluar la satisfacción laboral, considerando sus tres

dimensiones: satisfacción con la supervisión, ambiente físico y prestaciones recibidas. Para medir el compromiso organizacional, se utilizó el cuestionario de Meyer et al., compuesto por tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo. Los resultados revelaron correlaciones significativas entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en diversas dimensiones. Específicamente, se observó una correlación moderada entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso afectivo ($r = 0.504$, $p = 0.000$), así como una correlación débil con el compromiso normativo ($r = 0.367$, $p = 0.000$). Asimismo, se destacaron correlaciones significativas en la satisfacción con las prestaciones recibidas, mostrando una correlación moderada con el compromiso afectivo ($r = 0.554$, $p = 0.000$) y también moderada con el compromiso normativo ($r = 0.478$, $p = 0.000$). Estos hallazgos subrayan las relaciones más fuertes y significativas entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, particularmente en las dimensiones de supervisión, prestaciones recibidas, y compromiso afectivo y normativo. El estudio concluye que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, evidenciada al comparar diferentes áreas de satisfacción laboral con las dimensiones del compromiso organizacional.

Discusión

Se observan los lineamientos compartidos en los artículos revisados, los cuales se detallan a continuación.

En relación con el objetivo, todos los artículos analizaron la relación entre la variable compromiso organizacional y la variable satisfacción laboral. En lo que respecta al enfoque teórico, se ha observado que la mayoría de los artículos han adoptado el modelo de los tres componentes del compromiso organizacional desarrollado por Meyer & Allen. En cuanto a la satisfacción laboral, se destaca la presencia del modelo de Locke, el cual fue mencionado en cuatro investigaciones. Además, se ha empleado la teoría del intercambio social de Blau en uno de los artículos. Otro enfoque se ha centrado en los modelos propuestos por Yousef & Agha y sus colaboradores. Por otro lado, una investigación se ha fundamentado en los trabajos de Peiró, Gonzales, Zurriaga, Ramos & Bravo. Asimismo, se han encontrado dos estudios que tomaron como base los trabajos de Spector. Finalmente, se ha identificado un artículo que se centró en el modelo propuesto por Robbins.

Los hallazgos subrayan la interdependencia entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el contexto empresarial. Estos elementos no solo están interrelacionados, sino que también influyen directamente en la productividad, la

retención de empleados (Chinyere & Onyeluka, 2017) y la calidad del servicio al cliente (Farrukh et al., 2020). Se resalta la importancia de comprender cómo los factores internos y externos afectan tanto el compromiso organizacional como la satisfacción laboral, y cómo estos, a su vez, impactan en el rendimiento y la intención de rotación de los trabajadores (Martinez-Sanchez et al., 2018).

La satisfacción laboral además de estar relacionada con el compromiso organizacional puede verse afectada por la percepción de beneficios que la empresa brinda hacia los trabajadores. Cuando estos perciben que su empleo les brinda más beneficios, su satisfacción y compromiso con la empresa suelen aumentar. Esta satisfacción y el estado emocional resultante contribuyen a su deseo de permanecer en la organización, ya sea por los beneficios que reciben o por el bienestar que experimentan (Cortina, 2014).

La importancia de mantener un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal resulta en una mayor satisfacción y rendimiento, llevando a un compromiso más fuerte por parte de los trabajadores con la empresa. Se descubrió que el compromiso afectivo actúa como mediador en la relación entre el equilibrio entre trabajo y vida y la satisfacción laboral. Esto indica que la calidad de las relaciones tanto laborales como personales puede impactar en la percepción del trabajo y, a su vez, en la satisfacción laboral. Por lo tanto, se destaca la importancia de la flexibilidad laboral en la creación de un entorno que fomente el bienestar y la satisfacción de los empleados. Los análisis de regresión respaldan la importancia de estas relaciones estudiadas, especialmente en lo que respecta al equilibrio entre trabajo y vida, la satisfacción laboral y el compromiso afectivo. Esto subraya la relevancia de la gestión del equilibrio entre trabajo y vida para el bienestar y compromiso de los empleados (Farid & Dwimagistri, 2022).

A medida que aumenta la implementación de políticas trabajo-familia en una empresa, también aumentan los efectos positivos del enriquecimiento y conflicto trabajo-familia. Las políticas de equilibrio entre el trabajo y la familia pueden fomentar un mayor compromiso afectivo hacia la organización, ya que los empleados se sienten más satisfechos con sus roles laborales y están dispuestos a trabajar con más empeño. El enriquecimiento laboral, que implica asignar mayores responsabilidades y funciones, junto con la disponibilidad de políticas trabajo-familia, puede ayudar a los empleados a gestionar mejor su tiempo y contribuir eventualmente al compromiso organizacional afectivo. Esta reducción en el ausentismo y un aumento en la productividad son posibles beneficios adicionales que pueden resultar de una mayor satisfacción y compromiso laboral (Martinez-Sanchez, et al., 2018).

Tanto la satisfacción laboral como el compromiso organizacional tienen un impacto positivo y significativo en la fidelidad de los empleados. El análisis del valor de la lealtad del empleado busca contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y, en consecuencia, beneficiar al cliente externo (Farrukh, et al., 2020). Asimismo, se ha evidenciado una relación directa y positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Por lo tanto, en el ámbito de la educación superior, es crucial que las políticas y prácticas de gestión consideren estrategias que fomenten un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los profesores, con el objetivo de mejorar su satisfacción laboral y su desempeño en el aula (Lidia & Liche, 2020).

Los estudios presentados brindan una comprensión completa de la interacción entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral desde diversas perspectivas, tales como la psicológica, social y ecológica, lo que facilita una visión integral del tema. Se resalta la importancia práctica de los resultados al ofrecer recomendaciones concretas para la gestión del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en entornos empresariales, aspecto fundamental para mejorar el bienestar de los empleados y el rendimiento de la organización.

Se reconoce la existencia de limitaciones en los estudios, como el tamaño reducido de la muestra, la diversidad en las mediciones y la posible falta de generalización de los resultados. Estas limitaciones deben ser consideradas al interpretar y aplicar los hallazgos en diferentes contextos empresariales. Se sugiere la necesidad de investigaciones futuras que exploren más a fondo los mecanismos subyacentes que vinculan el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, así como su impacto en diferentes sectores y culturas empresariales. También se destaca la importancia de evaluar intervenciones específicas para mejorar el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, y su efecto en los resultados organizacionales a largo plazo.

Conclusiones

El objetivo del estudio fue identificar la relación de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional. Tras examinar los artículos seleccionados, se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en empleados tanto del sector privado como del público. La percepción positiva que los trabajadores tienen sobre su empleo contribuye a la creación de un entorno laboral satisfactorio, lo cual está asociado con un mayor compromiso hacia los objetivos y valores de la empresa. Este compromiso se refleja en una disposición más elevada para contribuir al éxito de

la organización mediante esfuerzos adicionales, mayor iniciativa y un sincero deseo de colaborar. La satisfacción laboral y el compromiso organizacional impactan de manera significativa en varios aspectos cruciales de la empresa. Los empleados motivados y comprometidos tienden a ser más productivos, menos propensos a faltar al trabajo y aprovechan mejor los beneficios que la empresa les ofrece, como las oportunidades de desarrollo profesional. Estos factores son fundamentales para influir positivamente en el rendimiento general de la empresa y en la satisfacción de los empleados.

Referencias

- Al Dilby, H., & Farmanesh, P. (2023). Exploring the impact of virtual leadership on job satisfaction in the post-COVID-19 era: The mediating role of work-life balance and trust in leaders. *Frontiers in Psychology, 14*, 994539. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.994539>
- Aggarwal, A., Chand, P., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). Leader-member exchange, work engagement, and psychological withdrawal behavior: the mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in psychology, 11*, 423. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423>
- Anaya, T. (2020). Percepción del compromiso organizacional en estudiantes de una escuela de arte de Lima. *Revista de Investigación en Psicología, 23*, 145-158. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v23i1.18098>
- Calderón, J., Pando, M., Preciado, M., & Colunga, C. (2020). Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro. *Psicogente, 23* (43), 1-22. <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>
- Cernas, D., Mercado, P. & Davis, M. (2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 34* (1). <https://dx.doi.org/10.5093/jwop20018a1>
- Chinyere, T. & Onyeluka, S. (2017) Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: Do work engagement and commitment matter? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 33*(3), 165-173. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
- Cortina, E. (2014). El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional, 33*(2), 94-107. <https://doi.org/10.21772/ripo.v33n2a02>
- Farrukh, M., Kalimuthu, R., Farrukh, S. & Shahid, M. (2020). Role of Job satisfaction and organization commitment in Employee Loyalty: Empirical Analysis from Saudi Hotel Industry. *International Journal of Business and Psychology, 2*(1), 1-20. <https://ijbpsy.com/wp-content/uploads/2020/01/Farrukh-M-et-al-2020-1.pdf>

- Farid, M. & Dwimagri, E. (2022). Pengaruh work life balance terhadap jobsatisfaction dimediasi oleh affectivecommitment. *Psychological Journal Science and Practice*, 10 (2), 72-78. <https://doi.org/10.22219/pjps.v2i1.19953>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. (2020). Psychological empowerment and work engagement as mediating roles between trait emotional intelligence and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 11, 232. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00232>
- Gómez, D., Recio, R., Avalos, M., González, J. (2023) Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de rio verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 4,1. <https://doi.org/10.1804/rpcc-uacjs.v4i1.63>
- Guo, J., Yanjun, Q., & Yongtao, G. (2022). Workplace incivility and work engagement: The chain mediating effects of perceived insider status, affective organizational commitment and organizational identification: Research and reviews. *Current Psychology*, 41(4), 1809-1820. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00699-z>
- Hennicks, E., Heyns, M., & Rothmann, S. (2022). Social well-being, job satisfaction, organisational citizenship behaviour and intentions to leave in a utility organisation. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 48(0), a1928. <https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1928>
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 609211. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Jímenez, A., Bravo, C. & Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Psicología*, 23 http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000100006&script=sci_arttext
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of employee experience on organizational commitment: Case of south korea. *Behavioral Sciences*, 13(7), 521. <https://doi.org/10.3390/bs13070521>
- Lidia, R.& Liche, A (2020). The Role of Job Satisfaction as Mediator Between Work Life Balance and Organizational Commitment among Lecturers. *Psychology and education*, 57(2), 106-110. <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/18/16>
- Masale, R., Barkhuizen, E., Schutte, N. & Van der Sluis, L. (2021). Relating job satisfaction and organisational commitment: The moderating and mediating roles of positive individual strengths. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 47(0), a1832. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1832>
- Martinez, A., Perez, M., Vela, M., Abella, S. (2018). Job satisfaction and work–family policies through work-family enrichment. *Journal of Managerial Psychology*. 386-402:<https://doi.org/10.1108/JMP-10-2017-0376>
- Nyathi, F., & Oosthuizen, R. (2023). Investment sector employees' career adaptability and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49 <https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2104>
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo, E., McDonald, S., McGuinness, L., Stewart, L., Thomas, J., Trico, A., Welch, V., Whiting, P. & Moher, D. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74 (5), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recresp.2021.06.016>
- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022). Work engagement: organizational attribute or personality trait? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(2), 85-92. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2022a7>
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., & Lins, C. (2020). Job satisfaction and turnover intention among people with disabilities working in Special Employment Centers: The moderation effect of organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1035.<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01035>
- Tang, Y., Shao, Y., Chen, Y. J., & Ma, Y. (2021) How to Keep Sustainable Development Between Enterprises and Employees? Evaluating the Impact of Person–Organization Fit and Person–Job Fit on Innovative Behavior. *Frontiers*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.653534>
- Van der Westhuizen, A., & Malan, D. (2023). Influence of employee perceptions of corporate social responsibility on affective commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49 <https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2068>
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., E, Minfu., Xiong, W., Dong., G., Xinwen, F., Guo, X., Liu, H & Zhang, X. (2020). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 204-211.<https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>
- Xie J., Ge, R., & Song J. (2022). An analytical study of employee loyalty and corporate culture satisfaction assessment based on sentiment analysis. *Front. Psychol.* 13:971569. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.971569>

reporte final BENAVIDES

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	5%
2	Submitted to Universidad de Lima Student Paper	1%
3	repositorio.upeu.edu.pe Internet Source	1%
4	scielo.isciii.es Internet Source	1%
5	webcache.googleusercontent.com Internet Source	1%
6	hdl.handle.net Internet Source	1%
7	Submitted to National University College - Online Student Paper	1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Student Paper	<1%
9	documentop.com	

Internet Source

<1 %

10

educa.fcc.org.br

Internet Source

<1 %

11

1library.co

Internet Source

<1 %

12

Submitted to Universidad Tecnológica
Centroamericana UNITEC

Student Paper

<1 %

13

www.bibvirtual.ucb.edu.bo

Internet Source

<1 %

14

www.researchgate.net

Internet Source

<1 %

15

caelum.ucv.ve

Internet Source

<1 %

16

Miguel-Ángel Mañas-Rodríguez, Pedro-Antonio Díaz-Fúnez, Juan Llopis-Marín, Francisco Nieto-Escámez et al. "Relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational company / La relación entre liderazgo transformacional, compromiso afectivo e intención de rotación de los trabajadores en una compañía internacional", Revista de Psicología Social, 2019

<1 %

17

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Student Paper

<1 %

18

worldwidescience.org

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography Off