

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la
Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín,
2025”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Arteaga Sevillano, Macarina Gisela

ASESOR: Lopez Zumaran, Manuel Abelardo

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76049857

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41273961

Grado/Título: Maestro en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0001-9123-0829

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Gonzales Reyes, Edmundo	Magister en gestión y negocios con mención en tributación	23014981	0000-0003-4062-4208



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **16:00 horas del día 18 del mes de diciembre del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. Richard Callan Bacilio
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
Mtro. Edmundo Gonzales Reyes

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1247-2025-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA CORPORACIÓN BRARTNET Y ASOCIADOS S.A.C., TOCACHE, SAN MARTÍN, 2025"**, presentada por la Bachiller, **ARTEAGA SEVILLANO, Macarina Gisela**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de CATORCE (14) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 17:30 horas del día 18 del mes de diciembre del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mg. Richard Callan Bacilio
DNI: 46825060
Código ORCID: 0000-0001-7959-403X
PRESIDENTE

Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
DNI: 23015516
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277
SECRETARIA

Mtro. Edmundo Gonzales Reyes
DNI: 23014981
Código ORCID: 0000-0003-4062-4208
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: MACARINA GISELA ARTEAGA SEVILLANO, de la investigación titulada "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA CORPORACIÓN BRARTNET Y ASOCIADOS S.A.C., TOCACHE, SAN MARTÍN, 2025", con asesor(a) MANUEL ABELARDO LÓPEZ ZUMARÁN, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 162-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 11 de noviembre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

70. Arteaga Sevillano, Macarina Gisela.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

4%

2

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

1%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por ser mi guía, mi fortaleza y mi fuente constante de sabiduría. A lo largo de este proceso, su presencia me ha sostenido y me ha dado paz incluso en los momentos más difíciles.

A mis padres, con profundo amor y gratitud, por su ejemplo de esfuerzo, perseverancia y valores, que han sido la base de mi formación personal y profesional. Gracias por estar siempre, por confiar en mí y por impulsarme a seguir adelante.

Y a mis hermanos, por su compañía, comprensión y apoyo constante. Su presencia ha sido una fuente de ánimo y motivación en cada etapa de este camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Todopoderoso, por la existencia, salud y fortaleza necesaria para continuar adelante, incluso en los momentos de mayor suficiente. Su guía y presencia han sido fundamentales para alcanzar esta meta.

A mi alma mater, que me ha brindado la facilidad de constituirme profesionalmente en un entorno académico exigente, pero enriquecedor. Gracias por ser una institución comprometida con la educación de calidad y el desarrollo integral de sus estudiantes.

A mis docentes, quienes con paciencia, vocación y dedicación me acompañaron en este proceso de aprendizaje. Cada clase, consejo y corrección contribuyó de manera significativa a mi crecimiento profesional y personal. Su esfuerzo no pasa desapercibido y es motivo de mi más sincero agradecimiento.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.3. OBJETIVOS	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.6.1. RECURSOS HUMANOS	16
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS	17
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	19

2.2.	BASES TEÓRICAS	20
2.2.1.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	20
2.2.2.	SATISFACCIÓN LABORAL	24
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	28
2.4.	HIPÓTESIS.....	29
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	29
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	29
2.5.	VARIABLES.....	30
2.5.1.	VARIABLE 1.....	30
2.5.2.	VARIABLE 2.....	30
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	31
CAPÍTULO III		32
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		32
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.1.1.	ENFOQUE	32
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	32
3.1.3.	DISEÑO	33
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.2.1.	POBLACIÓN	33
3.2.2.	MUESTRA.....	34
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
3.3.1.	TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
3.3.2.	TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	34
3.3.3.	TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	34
CAPÍTULO IV.....		36
RESULTADOS.....		36
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS	36
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	54
CAPÍTULO V.....		60
DISCUSION DE RESULTADOS.....		60
5.1.	CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	60

CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	64
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables	31
Tabla 2 Se sentiría muy feliz si pudiera trabajar en esta empresa durante el resto de su vida.....	36
Tabla 3 Realmente percibe los problemas de la empresa como si fueran suyo	37
Tabla 4 Tiene un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta empresa	38
Tabla 5 La permanencia en esta empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo	39
Tabla 6 Se sentiría culpable si dejara esta empresa en este momento	40
Tabla 7 Si no hubiese invertido tanto de usted en esta empresa, consideraría trabajar en otra parte	41
Tabla 8 Siente que no es correcto renunciar hoy en día a esta empresa, aunque resulte ventajoso para usted	42
Tabla 9 Esta empresa merece realmente su lealtad	43
Tabla 10 No dejaría esta empresa en este momento porque se siente comprometido con su personal	44
Tabla 11 El ambiente donde realiza sus actividades laborales es confortable en esta empresa	45
Tabla 12 La disposición de su área de trabajo facilita la ejecución de sus tareas en esta empresa	46
Tabla 13 Se cuentan con los bienestares necesarios para un trabajo diario eficiente en esta empresa.....	47
Tabla 14 Siente que siempre recibe un trato positivo por parte de la empresa.....	48
Tabla 15 Las tareas que realiza son percibidas como algo muy relevante en esta empresa	49
Tabla 16 Le gusta colaborar con sus colegas en esta empresa	50
Tabla 17 El sueldo percibido está alineado con sus labores ejecutadas en la empresa.....	51
Tabla 18 Las gratificaciones que recibe son bastante aceptables en esta empresa.....	52

Tabla 19 Los incentivos que se designan son muy apremiantes en esta empresa.....	53
Tabla 20 Prueba de normalidad.....	54
Tabla 21 Correlación de la Hipótesis General	55
Tabla 22 Correlación de la Hipótesis Específica 1.....	56
Tabla 23 Correlación de la Hipótesis Específica 2.....	57
Tabla 24 Correlación de la Hipótesis Específica 3.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Se sentiría muy feliz si pudiera trabajar en esta empresa durante el resto de su vida.....	36
Figura 2 Realmente percibe los problemas de la empresa como si fueran suyo	37
Figura 3 Tiene un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta empresa...	38
Figura 4 La permanencia en esta empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo	39
Figura 5 Se sentiría culpable si dejara esta empresa en este momento.....	40
Figura 6 Si no hubiese invertido tanto de usted en esta empresa, consideraría trabajar en otra parte.....	41
Figura 7 Siente que no es correcto renunciar hoy en día a esta empresa, aunque resulte ventajoso para usted	42
Figura 8 Esta empresa merece realmente su lealtad.....	43
Figura 9 No dejaría esta empresa en este momento porque se siente comprometido con su personal	44
Figura 10 El ambiente donde realiza sus actividades laborales es confortable en esta empresa	45
Figura 11 La disposición de su área de trabajo facilita la ejecución de sus tareas en esta empresa	46
Figura 12 Se cuentan con los bienestares necesarios para un trabajo diario eficiente en esta empresa.....	47
Figura 13 Siente que siempre recibe un trato positivo por parte de la empresa.....	48
Figura 14 Las tareas que realiza son percibidas como algo muy relevante en esta empresa	49
Figura 15 Le gusta colaborar con sus colegas en esta empresa.....	50
Figura 16 El sueldo percibido está alineado con sus labores ejecutadas en la empresa.....	51
Figura 17 Las gratificaciones que recibe son bastante aceptables en esta empresa.....	52
Figura 18 Los incentivos que se designan son muy apremiantes en esta empresa.....	53

RESUMEN

La presente investigación intitulada: Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, 2025, se orientó a determinar de qué manera el compromiso organizacional se vincula con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025. La investigación fue aplicada, cuantitativa, correlacional y no experimental transversal, utilizando dos instrumentos anónimos en la recolección de datos para 30 empleados. Entre lo más más destacado como resultado se indica que el 70% de los colaboradores están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que esta corporación merece realmente su lealtad, y el 80,00% de los colaboradores están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que se cuentan con los bienestar necesarios para un ejercicio laboral eficiente en esta corporación. La investigación concluye indicando que el compromiso organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025. Esto se evidencia con un valor p de 0.690 y un Rho de Spearman de 0.076, indicando una alta correlación positiva.

Palabras Clave: Compromiso organizacional, Satisfacción laboral, Motivación, Remuneración, Corporación.

ABSTRACT

This research entitled: Organizational commitment and job satisfaction at Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025, was aimed at determining how organizational commitment is related to job satisfaction at Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025. The research was applied, quantitative, correlational and non-experimental cross-sectional, using two anonymous instruments in data collection for 30 employees. Among the most notable results is that 70% of employees neither agree nor disagree that this corporation truly deserves their loyalty, and 80.00% of employees neither agree nor disagree that they have the necessary amenities for efficient performance of daily tasks in this corporation. The research concludes by indicating that organizational commitment is not significantly related to job satisfaction at Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025. This is evidenced by a p-value of 0.690 and a Spearman's Rho of 0.076, indicating a high positive correlation.

Keywords: Organizational commitment, Job satisfaction, Motivation, Compensation, Corporation.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación, titulado "Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025", tuvo como objetivo determinar de qué manera el compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción laboral dentro de esta corporación. Tras realizar el análisis, se encontró que no hay una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables. La estructura del informe está dividida en varias partes:

El primer capítulo describe el problema de estudio, incluyendo su descripción y formulación, los objetivos, general y específicos, así como los motivos que justifican la investigación, además de las restricciones y la posibilidad de realización del estudio.

El segundo apartado presenta el marco teórico, con los antecedentes, bases teóricas, definición de conceptos, hipótesis y la operacionalización de variables.

El tercer capítulo detalla la metodología empleada, incluyendo el tipo de investigación, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos utilizados para recopilar e interpretar la información.

El cuarto capítulo muestra los resultados obtenidos, con el análisis de los datos y la verificación de las hipótesis planteadas.

En el capítulo quinto, se discuten las deducciones en comparación con estudios anteriores,

Finalmente se ofrecen conclusiones y recomendaciones dirigidas a la corporación en estudio.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, muchas organizaciones a nivel mundial enfrentan dificultades cuando no aplican buenas prácticas para promover la satisfacción de su personal. La falta de condiciones laborales adecuadas limita el compromiso de los empleados, ya que la insatisfacción laboral puede manifestarse en desinterés hacia la organización, ausentismo y alta rotación de personal. Estas situaciones también pueden derivar en quejas constantes, bajo rendimiento, deficiencias en la calidad de los productos y problemas de disciplina interna. En este sentido, el nivel de compromiso que los trabajadores asumen con sus funciones influye directamente en el logro de sus propósitos institucionales. Las empresas que fomentan dicho compromiso pueden mantener su productividad y sostenibilidad a largo plazo, mientras que aquellas que no lo hacen corren el riesgo de reducir su competitividad debido a los costos asociados con actitudes laborales negativas (Salazar, 2018).

En la mayoría de las empresas a nivel nacional, la satisfacción laboral de los empleados se ha convertido en una herramienta crucial, ya que un trabajador insatisfecho no se comprometerá ni contribuirá de manera positiva para alcanzar los objetivos y metas establecidos. La satisfacción en el trabajo es ahora uno de los componentes más relevantes en el área de personal de las empresas. Según un estudio realizado por Info Capital Humano, el 76% de los peruanos se siente insatisfecho con su empleo, dentro de este grupo, el 22% atribuye su descontento a la falta de desafíos en su trabajo, un 20% menciona un mal clima laboral, un 19% no considera a su jefe como un buen líder, un 12% está descontento con su salario, un 10% señala que la empresa no reconoce sus logros, otro 10% siente que no se valoran sus ideas, y un 7% percibe pocas oportunidades de ascenso (Bautista y Uriarte, 2019).

En nuestra región, la insatisfacción laboral se ha convertido en un concepto común y a menudo se pasa por alto en la planificación estratégica

de las empresas. A pesar de su importancia, se desestima el impacto que tiene la relación con líderes, colegas y colaboradores laborales, manifestándose en aspectos como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo. Debido a esto, muchas empresas actualmente no muestran interés en medir la satisfacción laboral con el objetivo de mejorar el compromiso organizacional y ajustar las condiciones de los factores clave que influyen en el ambiente laboral, lo cual podría aumentar la productividad (Torres, 2013).

La Corporación Brartnet y Asociados S.A.C. se encuentra ubicada en la Provincia de Tocache de la Región San Martín y se especializa en telecomunicaciones, ofreciendo principalmente servicios de internet inalámbrico a las zonas rurales. Esta empresa fue fundada en el 2016 por los empresarios Ronald Nigel Arteaga Sevillano y Eduardo Brandan Campos, quienes, mediante un esfuerzo conjunto y perseverante, han logrado establecer una organización sólida y formalizada, consolidándose en el sector hasta el presente. Hoy en día, esta corporación ha logrado captar más de 600 clientes, a quienes se les proporciona atención continua, tanto para la gestión de pagos como para el reporte de fallas en el servicio, y para atender a esta creciente demanda, cuenta con un equipo de trabajo amplio y altamente especializado, que opera tanto en sus oficinas como en campo, realizando tareas técnicas, sin embargo, se apreciaron dificultades entre sus colaboradores con respecto al compromiso con su organización, tanto en lo afectivo, continuo y normativo, a pesar de todo aquello que esta corporación le ha brindado como trabajador. Se ha supuesto que las dificultades previamente señaladas estarían asociados a un nivel reducido de satisfacción laboral, lo que se manifestaba en las deficientes condiciones laborales, la falta adecuada de reconocimiento tanto individual como social y los beneficios económicos insuficientes y poco favorables. Por esta razón, surgió la necesidad de llevar a cabo una investigación con el propósito de establecer cómo el compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción laboral dentro de esta corporación, la cual brinda servicios de telecomunicaciones a la comunidad en general.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo el compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

P1: ¿Cómo el compromiso afectivo se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025?

P2: ¿Cómo el compromiso continuo se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025?

P3: ¿Cómo el compromiso normativo se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo el compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O1: Establecer cómo el compromiso afectivo se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

O2: Determinar cómo el compromiso continuo se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

O3: Establecer cómo el compromiso normativo se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta tesis tiene un valor teórico porque la información que se obtuvo sirvió para apoyar una teoría existente (Hernández et al., 2014). ósea, se elaboró fundamentándose en estudios que acrecienten el conocimiento en administración afines con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en corporaciones como la de este estudio.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta tesis se llevó a cabo con la intención de sugerir alternativas de mejoramiento con respecto al compromiso organizacional y su vínculo con la satisfacción laboral para los que dirigen la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Esta tesis se realizó utilizando técnicas, métodos y procedimientos que dieron soporte para establecer cómo el compromiso organizativo se vinculó con la satisfacción de los empleados, y ello a su vez sirva de base para otros estudios.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio no presentó limitaciones durante su respectiva ejecución.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

Este estudio fue posible gracias al respaldo de las autoridades y los colaboradores de la empresa en cuestión, así como al apoyo de

profesionales requeridos para la tesis.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

Este estudio fue realizable ya que se llevó a cabo utilizando los recursos económicos de la investigadora.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Esta tesis se realizó ya que contó con los insumos en tecnología indispensables en una gestión adecuada de los datos procesados durante la ejecución de la investigación, tales como computadora, impresora, internet y los programas informáticos necesarios.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Pazmay y Romo (2023) indican que su estudio tuvo como propósito diseñar una propuesta participativa orientada a mejorar el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo transversal y alcance correlacional, aplicándose a una muestra compuesta por 56 colaboradores. Para la recolección de datos se emplearon el cuestionario de Meyer y Allen, enfocado en medir el compromiso organizacional, y el instrumento S/21 26 de Melía y Peiró, destinado a evaluar la satisfacción laboral. Los autores concluyeron demostrando que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables ($r = 0.837$).

Serrano (2022) señala que su estudio tuvo como finalidad examinar y evaluar los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados del sector hotelero en las tres principales ciudades del Ecuador: Quito, Guayaquil y Cuenca. Para cumplir con este propósito, se adoptó un enfoque cuantitativo y se realizó una investigación de campo, en la cual se aplicaron de manera válida 920 encuestas a trabajadores del área de alojamiento en dichas localidades. Se concluye evidenciando que tanto la satisfacción como el compromiso laboral influyen de forma directa en diferentes comportamientos de los empleados, entre ellos el estrés, el ausentismo y el rendimiento en sus labores. Estos elementos, a su vez, inciden en el nivel de fidelidad hacia la organización y en la decisión de permanecer en el puesto o buscar nuevas oportunidades laborales.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Coronel y Galarza (2023) exponen que su investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa del sector eléctrico ubicada en San Juan de Lurigancho durante el año 2023. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo y fue de tipo aplicado, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 48 trabajadores. Para recopilar la información, se utilizó la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios: uno de 13 ítems para evaluar el compromiso organizacional y otro de 18 ítems para medir la satisfacción laboral. Se concluye revelando la existencia de una relación significativa entre ambas variables, evidenciada por un coeficiente Rho de Spearman de 0.032, lo que sugiere que los empleados con mayor satisfacción en su trabajo tienden a mostrar un compromiso más elevado con la organización.

Cotrina (2022) afirma que su estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesionales de la salud que laboran en el Distrito de Hualgayoc, ubicado en la región Cajamarca, durante el año 2021. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de tipo transversal y con alcance correlacional, tomando como muestra a 110 trabajadores. Se concluye, demostrando que existe una relación significativa entre ambas variables, es decir, que la satisfacción en el trabajo se vincula de manera positiva con el compromiso hacia la organización ($r_s = 0.385$, $p < 0.01$), lo cual refleja una correlación considerable y estadísticamente relevante.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Bedoya (2023) señala que su estudio tuvo como propósito examinar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados de la Municipalidad

Distrital de Luyando. Desde el punto de vista metodológico, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal. Para la recolección de información se aplicó un cuestionario a una muestra de 65 trabajadores. En conclusión, se evidenció que la satisfacción laboral mantiene una relación significativa con el compromiso organizacional dentro de la institución, con un valor bilateral de significancia de $p = 0.030$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.269, lo que refleja una correlación positiva de baja magnitud.

Andrade (2022) señala que su estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados de la Municipalidad Provincial Leoncio Prado. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal. Para obtener los datos, se utilizó la técnica de la encuesta, aplicada a 52 trabajadores de la institución municipal. Los resultados permitieron concluir que existe una relación significativa entre ambas variables, evidenciada por una significancia bilateral de $p < 0.000$ y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.555$, lo que indica una correlación positiva de nivel moderado entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El compromiso organizacional puede entenderse como un estado psicológico que refleja el vínculo que un trabajador mantiene con la organización, influyendo directamente en su decisión de permanecer en ella (Meyer y Allen, 1991, p. 67).

De acuerdo con Allen et al. (2011), el compromiso organizacional se manifiesta como la actitud que adopta el colaborador frente a las metas y propósitos de la empresa, además de su necesidad de sentirse parte fundamental de la misma. Ósea, se trata de una conexión que se

desarrolla con la relación continua entre el individuo y la organización, generando una disposición psicológica que se mantiene en el tiempo, aunque puede variar según las circunstancias que rodeen al trabajador.

Por su parte, Meyer y Allen (1997) plantean que el compromiso organizacional posee una naturaleza multidimensional, conformada por tres componentes principales: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

DIMENSIÓN 1

2.2.1.1. COMPROMISO AFECTIVO

De acuerdo con Meyer y Allen (1997), el trabajador llega a desarrollar un sentimiento de pertenencia y de identificación con la organización, producto de su experiencia dentro de ella. Este vínculo afectivo se fortalece a medida que el colaborador aporta valor, participa activamente en su equipo y área de trabajo, percibe un ambiente laboral positivo y recibe un trato adecuado. En consecuencia, la idea de dejar la empresa o trasladarse a otra no le resulta satisfactoria. La confianza en la organización y el nivel de satisfacción laboral se convierten, por tanto, en factores clave para el desarrollo de este tipo de compromiso.

INDICADORES

- **PERMANENCIA**

La permanencia en el contexto organizacional se refiere a la finalidad del personal de perdurar en la empresa a largo plazo (Koontz et al., 2012).

- **IDENTIFICACIÓN**

La identificación se refiere al grado en que un empleado se siente parte de la organización y comparte los valores, objetivos y misión de la empresa (Robbins y Judge, 2009).

- **PERTENENCIA**

La pertenencia es el sentido de conexión y aceptación que un empleado siente hacia su organización, fomentando un ambiente de trabajo positivo y lealtad hacia la empresa (Robbins y Judge, 2009).

DIMENSIÓN 2

2.2.1.2. COMPROMISO CONTINUO

Meyer y Allen (1997) señalan que este tipo de compromiso genera en el trabajador un estado psicológico que lo lleva a sentirse moralmente obligado a permanecer en la organización. Dicho vínculo se sustenta en diversos factores, como el tiempo que ha dedicado a la empresa, el esfuerzo invertido, su nivel de compromiso, los aportes realizados y la experiencia acumulada, que le permite desenvolverse con mayor facilidad en su entorno laboral. Cambiar de trabajo implicaría comenzar nuevamente y perder los logros alcanzados, tales como su estatus, reconocimiento y posición. En este sentido, el compromiso de continuidad está asociado a una motivación específica, que puede originarse en una necesidad o en la expectativa de mantener los beneficios obtenidos.

INDICADORES

- **NECESIDAD**

En el contexto organizacional, la necesidad se refiere a los requerimientos que motivan a los empleados a actuar, por ello, la satisfacción de estas necesidades es fundamental para el compromiso de los empleados (Robbins y Judge, 2009).

- **RECONOCIMIENTO**

El reconocimiento es el acto de valorar y apreciar el trabajo y

los logros de los empleados, pudiendo ser formal o informal y es crucial para fomentar un ambiente de trabajo positivo (Gibson et al., 2001).

- **CONFIANZA**

La confianza en el entorno organizacional se refiere a la creencia en la integridad, competencia y benevolencia de los demás, incluidos compañeros de trabajo y líderes (Robbins y Judge, 2009).

DIMENSIÓN 3

2.2.1.3. COMPROMISO NORMATIVO

Meyer y Allen (1997) explican que este tipo de compromiso se manifiesta como un sentimiento de deber o responsabilidad que impulsa al trabajador a mantenerse dentro de la organización. Esta percepción surge cuando el colaborador considera que tiene razones legítimas para continuar, ya sea por los logros alcanzados en función de los objetivos institucionales, por la expectativa de recibir una recompensa prometida o por gratitud hacia algún líder. En esta dimensión, el compromiso se asocia con una sensación de lealtad y agradecimiento hacia la empresa, lo que refuerza su fidelidad y disposición a permanecer en ella.

INDICADORES

- **MOTIVACIÓN**

La motivación se puede entender como el conjunto de energías internas y factores externos que impulsan, orientan y sostienen el comportamiento de una persona en la búsqueda de alcanzar determinados objetivos. (Chiavenato, 2011).

- **LEALTAD**

La lealtad se refiere al compromiso y la devoción de un

empleado hacia su organización, con sentido de pertenencia y una disposición a apoyar y defender a la empresa, incluso en momentos difíciles (Robbins y Judge, 2009).

- **OBLIGACIÓN**

La obligación se entiende como el sentimiento de responsabilidad que un trabajador experimenta hacia su labor y la organización, el cual se origina a partir de elementos como el contrato de trabajo, las expectativas de desempeño y las normas o valores presentes en la cultura organizacional (Robbins y Judge, 2009).

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral se describe como un estado emocional positivo o agradable que surge de la percepción que tiene el trabajador sobre su empleo y las experiencias asociadas a él (Locke, 1976, p. 1304).

Taboada y Fernández (2001) la conceptualizan como el nivel en que un colaborador se siente satisfecho y motivado en el desempeño de sus funciones, un estado que puede repercutir directamente en otras áreas de su vida, como la familiar y personal. En otras palabras, un trabajador que no experimenta satisfacción ni disfruta de lo que hace, y cuya motivación se limita únicamente a cubrir necesidades económicas, probablemente no aporte al máximo ni contribuya efectivamente al logro de los objetivos de su área. Aspectos como la rutina y el ambiente laboral influyen en su estado de ánimo y, cuando estos son negativos, pueden afectar su vida personal, familiar e incluso su salud, llegando a manifestarse en diversas dolencias físicas o psicosomáticas.

Por su parte, Palma (2005) señala que la satisfacción laboral refleja la actitud del trabajador frente a su empleo, considerando factores como las condiciones que facilitan la realización de sus tareas, el reconocimiento recibido tanto a nivel personal como por parte de otros

miembros de la organización, y los beneficios o remuneraciones que obtiene.

DIMENSIÓN 1

2.2.2.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Según Palma (2005), las condiciones laborales se refieren a la valoración del trabajo considerando la disponibilidad de recursos, la presencia de elementos necesarios y las normas que regulan la práctica profesional.

Por su parte, las condiciones de trabajo abarcan todas las características relacionadas con la actividad laboral y cómo esta impacta en las personas. No se limitan únicamente a factores como higiene, seguridad o aspectos físicos del entorno, sino que también afectan la dimensión psicológica del trabajador. En este sentido, Arboleda y León (2018) las definen como los rasgos del trabajo y de su organización que tienen influencia directa en la salud y el bienestar de quienes lo realizan.

INDICADORES

- **AMBIENTE**

El ambiente comprende tanto el espacio físico como las interacciones sociales en las que los trabajadores llevan a cabo sus funciones. Esto abarca elementos como la cultura de la organización, la calidad de las relaciones entre compañeros, la manera en que se comunica la información y la disposición del lugar de trabajo (Gibson et al., 2001).

- **DISTRIBUCIÓN**

La distribución se relaciona con cómo se estructuran y asignan las tareas y responsabilidades dentro de una organización, lo que facilita que los empleados perciban reconocimiento por su

trabajo y se sientan competentes en sus funciones (Robbins y Judge, 2009).

- **COMODIDAD**

La comodidad en el trabajo se relaciona con los factores físicos que facilitan que los empleados realicen sus tareas de manera efectiva, considerando elementos como la ergonomía del mobiliario, la temperatura del espacio, la iluminación adecuada y los niveles de ruido (Robbins y Judge, 2009).

DIMENSIÓN 2

2.2.2.2. RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL

Según Palma (2005), el reconocimiento, ya sea a nivel personal o social, refleja la valoración que se hace del trabajo basado en la apreciación propia o de personas relacionadas con la labor, considerando tanto los logros alcanzados como el efecto indirecto que estos generan en los resultados.

Por otra parte, el reconocimiento en el ámbito laboral constituye un factor clave para el desarrollo profesional. Cuando un empleado recibe valoración por parte de sus superiores o de la organización en general, especialmente al asumir con responsabilidad las funciones de su cargo, esto fomenta su motivación y compromiso, incluso frente a posibles insatisfacciones como bajos salarios (Arboleda y León, 2018).

INDICADORES

- **AUTORRECONOCIMIENTO**

El autorreconocimiento es la capacidad para reconocer y valorar los propios logros y contribuciones en el trabajo, para que se sientan más satisfechos con su desempeño dentro de la organización (Robbins y Judge, 2009).

- **LOGRO**

El logro se refiere a la consecución de metas y objetivos establecidos, tanto a nivel individual como grupal, proporcionando un sentido de éxito y competencia (Robbins y Judge, 2009).

- **RELACIÓN LABORAL**

La relación laboral se refiere a la interacción y el vínculo entre empleados y empleadores, así como entre compañeros de trabajo, contribuyendo a un ambiente de trabajo saludable y productivo (Chiavenato, 2011).

DIMENSIÓN 3

2.2.2.3. BENEFICIOS ECONÓMICOS

De acuerdo con Palma (2005), los beneficios económicos representan la disposición de las personas hacia el trabajo en función de las recompensas monetarias o incentivos financieros que reciben por las tareas que realizan.

Estos beneficios están directamente vinculados al salario y a otras remuneraciones adicionales, es decir, al pago que percibe un trabajador por su esfuerzo y tiempo invertido, estableciendo así un vínculo entre su derecho a recibirlo y la responsabilidad adquirida con la empresa. Aunque el salario puede ser un factor relevante para mejorar el desempeño individual, investigaciones de Arboleda y León (2018) señalan que no constituye el único elemento que garantiza una plena satisfacción laboral.

INDICADORES

- **REMUNERACIÓN**

La remuneración comprende todos los pagos y beneficios que un trabajador obtiene por el desempeño de sus labores. Esto no se limita únicamente al salario básico, sino que también abarca

complementos como bonificaciones, seguros y otros incentivos financieros que forman parte de su compensación total (Chiavenato, 2011).

- **GRATIFICACIÓN**

La gratificación es un pago adicional que se otorga a los empleados como reconocimiento por su desempeño excepcional o por el cumplimiento de metas específicas, pudiendo ser monetaria o no monetaria (Robbins y Judge, 2009).

- **INCENTIVOS**

Los incentivos son recompensas diseñadas para motivar a los empleados a alcanzar ciertos objetivos o comportamientos dentro de la empresa, pudiendo ser financieros o no financieros (Chiavenato, 2011).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Competitividad:** Es la capacidad de una empresa para ofrecer bienes y servicios que sean más atractivos que los de sus competidores (Kotler y Armstrong, 2003).
- **Compromiso:** Se refiere al nivel en que una persona se siente vinculada o identificada con algo específico y busca conservar los beneficios que de ello se derivan (Gibson et al., 2001).
- **Comunicación:** Es un proceso fundamental para la gestión efectiva que implica transmitir información y genere un diálogo constructivo (Drucker, 2001).
- **Cultura:** se refiere al conjunto de principios, valores y creencias compartidas que orientan las conductas y actitudes de las personas que trabajan dentro de una organización (Robbins y Judge, 2009).
- **Liderazgo:** consiste en la habilidad de guiar e influir en las personas para que colaboren en la consecución de un objetivo compartido (Chiavenato, 2011).

- **Productividad:** Se puede entender como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para alcanzarlos (Chiavenato, 2011).
- **Reto:** consiste en llevar a cabo una tarea o actividad laboral que puede generar emociones positivas o negativas en relación con la experiencia de realizar el propio trabajo (Robbins y Judge, 2009).
- **Responsabilidad:** Consiste en el grado de independencia que posee un trabajador para tomar decisiones y llevar a cabo sus propias ideas dentro del ámbito laboral (Chiavenato, 2011).
- **Satisfacción:** Es un conjunto de emociones positivas o gratificantes como resultado de la experiencia propia, alcanzado cuando se satisfacen determinadas necesidades o expectativas individuales (Gibson et al., 2001).
- **Servicio:** Se trata de un conjunto de acciones coordinadas que se llevan a cabo con el propósito de que el cliente reciba el producto en el lugar y momento oportunos (Kotler y Armstrong, 2003).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H₁: El compromiso organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

H₀: El compromiso organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H₁: El compromiso afectivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

H₀: El compromiso afectivo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C.,

Tocache, San Martín, 2025.

H₁: El compromiso continuo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

H₀: El compromiso continuo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

H₁: El compromiso normativo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

H₀: El compromiso normativo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Comportamiento organizacional

DIMENSIONES:

- Compromiso afectivo
- Compromiso continuo
- Compromiso normativo

2.5.2. VARIABLE 2

Satisfacción laboral

DIMENSIONES:

- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento personal y/o social
- Beneficios económicos

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Permanencia	1. Se sentiría muy feliz si pudiera trabajar en esta empresa durante el resto de su vida.
		Identificación	2. Realmente percibe los problemas de la empresa como si fueran suyos.
		Pertenencia	3. Tiene un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta empresa.
		Necesidad	4. La permanencia en esta empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
	Compromiso continuo	Reconocimiento	5. Se sentiría culpable si dejara esta empresa en este momento.
		Confianza	6. Si no hubiese invertido tanto de usted en esta empresa, consideraría trabajar en otra parte.
	Compromiso normativo	Motivación	7. Siente que no es correcto renunciar hoy en día a esta empresa, aunque resulte ventajoso para usted.
		Lealtad	8. Esta empresa merece realmente su lealtad.
		Obligación	9. No dejaría esta empresa en este momento porque se siente comprometido con su personal.
Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	Ambiente	10. El ambiente donde realiza sus actividades laborales es confortable en esta empresa,
		Distribución	11. La disposición física de su área de trabajo facilita la ejecución de sus tareas en esta empresa.
		Comodidad	12. Se cuentan con los bienestar necesarios para un trabajo eficiente de las tareas diarias en esta empresa.
	Reconocimiento personal y/o social	Autorreconocimiento	13. Siente que siempre recibe un trato positivo por parte de la empresa.
		Logro	14. Las tareas que realiza son percibidas como algo muy relevante en esta empresa.
	Beneficios económicos	Relación laboral	15. Le gusta colaborar con sus colegas en esta empresa.
		Remuneración	16. El sueldo percibido está alineado con sus labores ejecutadas en la empresa.
		Gratificación	17. Las gratificaciones que recibe son bastante aceptables en esta empresa.
		Incentivo	18. Los incentivos que se designan son muy apremiantes en esta empresa.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación ha sido aplicada considerando a Hernández et. al. (2014), quién sostiene que en este tipo de estudios lo que se busca es cumplir con el propósito de brindar soluciones a diferentes problemas prácticos, es decir, se investigó para dar una respuesta científica a cómo el compromiso organizacional se vincula con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

3.1.1. ENFOQUE

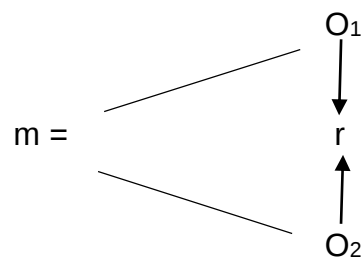
El presente estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque de investigación de carácter cuantitativo, ya que, según Hernández et al. (2014), este permite recopilar información con el fin de comprobar hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos, contribuyendo a establecer patrones de comportamiento y respaldar teorías existentes. En este sentido, la investigación se centró en determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral dentro de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., en Tocache, San Martín, durante el año 2025.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La investigación se llevó a cabo bajo un alcance de tipo correlacional, ya que, según Hernández et al. (2014), se pretendió entender el grado de asociación entre dos o más variables dentro de una muestra, y para evaluar esta asociación, se comienza midiendo cada variable, luego se cuantifican y analizan, estableciendo las conexiones basadas en hipótesis que se ponen a prueba. Es decir, este estudio buscó establecer cómo el compromiso organizacional se vincula con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

3.1.3. DISEÑO

La presente tesis empleó un diseño de investigación no experimental con corte transversal, dado que, según Hernández et al. (2014), este enfoque permite estudiar las variables tal como se presentan naturalmente, sin realizar ninguna manipulación deliberada, observando los fenómenos en un único momento temporal, asimismo, se recolectaron los datos una sola vez, es decir, para establecer cómo el compromiso organizacional se vincula con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025. El modelo ilustrativo utilizado para esta investigación se presenta a continuación:



Donde:

m: Muestra.

O₁: Compromiso organizacional

r: Relación.

O₂: Satisfacción laboral

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

En la presente investigación para la población fue considerado todo el personal que labora durante el trabajo de campo en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., y según referencia del Gerente General esta corporación cuenta con 30 individuos.

3.2.2. MUESTRA

En el presente estudio, la selección de la muestra se realizó utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que la población era reducida y completamente accesible. Por este motivo, la muestra coincidió con la totalidad de la población, compuesta por 30 colaboradores.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta tesis, la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, utilizando como instrumentos dos cuestionarios anónimos: uno enfocado en calcular el compromiso organizacional y otro orientado a la satisfacción laboral. Ambos instrumentos fueron validados por el criterio de tres especialistas, con el fin de asegurar su consistencia y confiabilidad.

3.3.2. TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

En esta investigación, los datos se presentaron mediante tablas y figuras, lo que permitió comparar de manera clara y visual la relación existente entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., durante el año 2025. Ambos recursos se emplearon siguiendo estándares estadísticos y de presentación que garantizan precisión, claridad y rigor científico en la demostración de los resultados.

3.3.3. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

En esta tesis, el procesamiento y análisis de la información se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial, utilizando como herramientas los programas EXCEL y SPSS, con el propósito de establecer la reciprocidad entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C.,

durante el año 2025.

Marín y Zapata (2017) sostienen que Excel es un software que facilita el manejo de datos numéricos, permitiendo realizar cálculos, crear tablas y figuras; y analizar la información mediante herramientas avanzadas como las tablas dinámicas.

Méndez y Cuevas (2014) señalan que SPSS Se trata de un software que proporciona diversas herramientas para que los usuarios puedan analizar datos, generar hipótesis para estudios complementarios de forma rápida, y ejecutar procedimientos que faciliten la comprensión de las relaciones entre variables, la formación de clústeres, la detección de tendencias y la elaboración de predicciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO

INDICADOR 1: PERMANENCIA

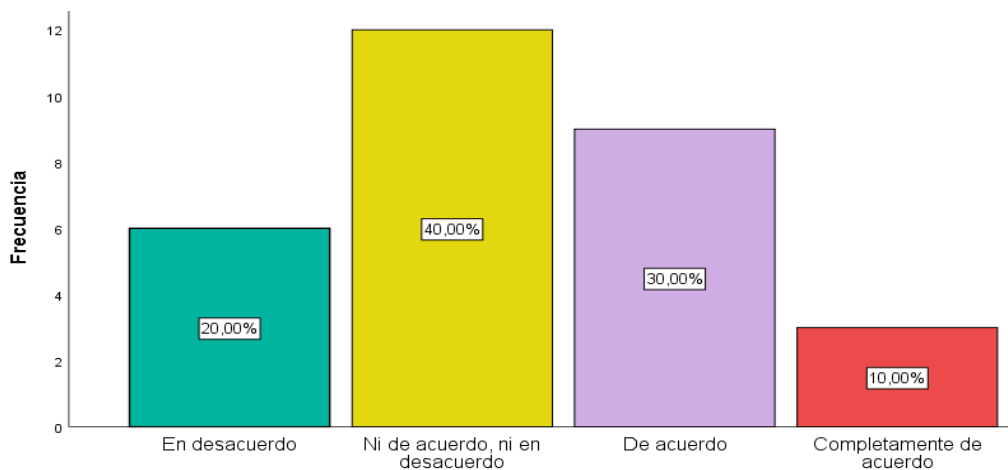
Tabla 2

Se sentiría muy feliz si pudiera trabajar en esta empresa durante el resto de su vida

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	6	20,00
Ni acorde, ni desacorde	12	40,00
De acorde	9	30,00
Completamente de acorde	3	10,00
Total	30	100,00

Figura 1

Se sentiría muy feliz si pudiera trabajar en esta empresa durante el resto de su vida



Análisis:

La Fig. 1 demuestra que el 40,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que se sentirían muy felices si pudieran trabajar en esta empresa durante el resto de sus vidas, mientras que el 30,00% están de acuerdo, el 20,00% están en desacuerdo y un 10,00% están completamente de acuerdo.

INDICADOR 2: IDENTIFICACIÓN

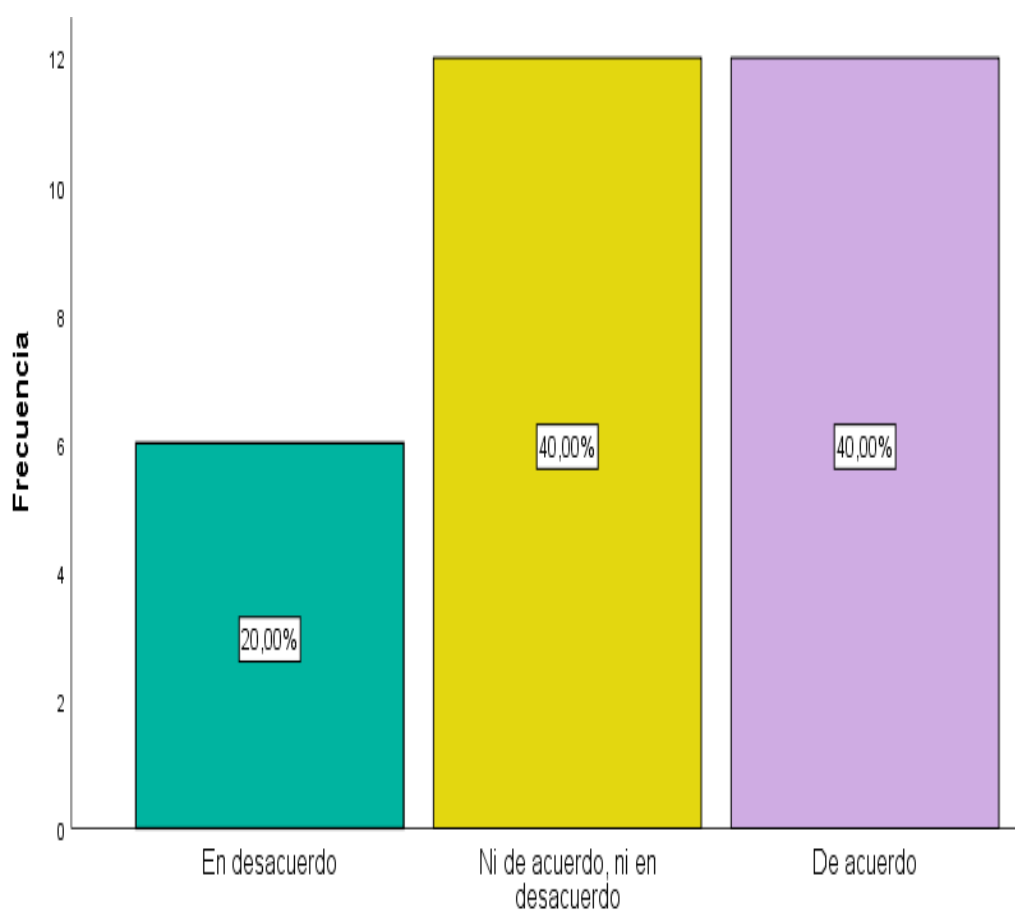
Tabla 3

Realmente percibe los problemas de la empresa como si fueran suyos

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	6	20,00
Ni acorde, ni desacorde	12	40,00
De acorde	12	40,00
Total	30	100,00

Figura 2

Realmente percibe los problemas de la empresa como si fueran suyos



Análisis:

La Fig. 2 demuestra que el 40,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y de acuerdo respectivamente con que realmente perciben los problemas de la empresa como si fueran suyos, mientras que el 20,00% están en desacuerdo.

INDICADOR 3: PERTENENCIA

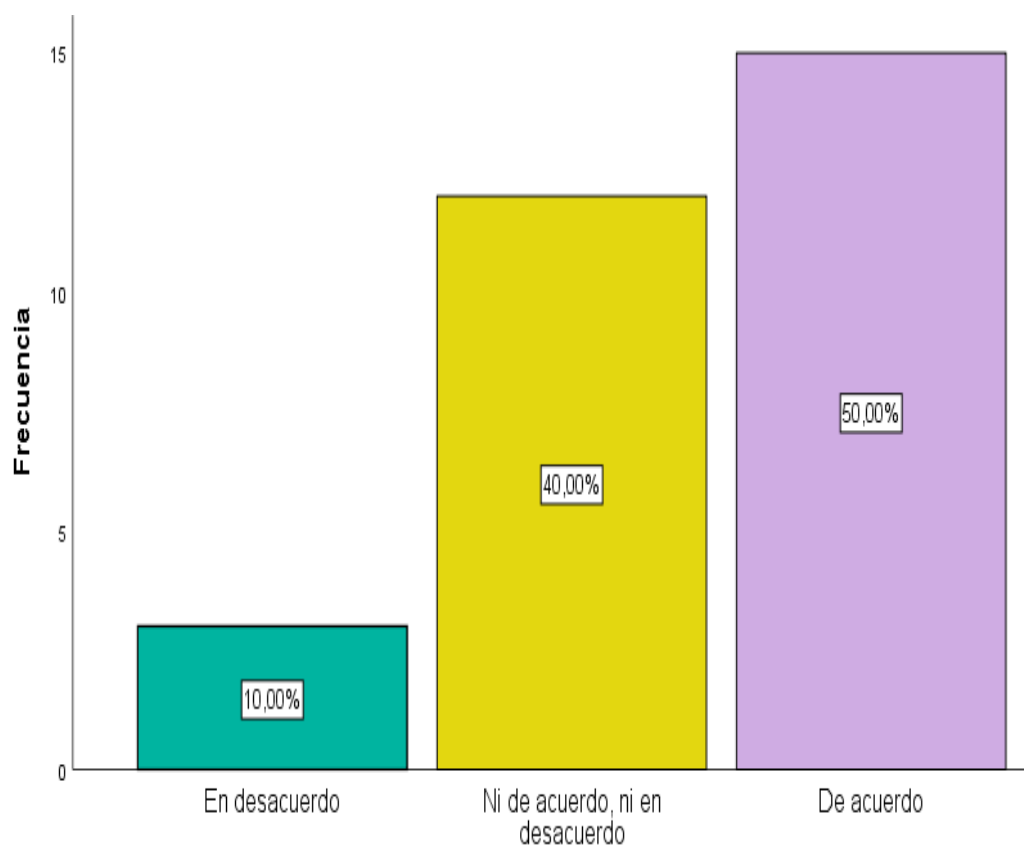
Tabla 4

Tiene un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta empresa

Alternativa	Periodicidad	Proporción
En desacorde	3	10,00
Ni acorde, ni desacorde	12	40,00
De acorde	15	50,00
Total	30	100,00

Figura 3

Tiene un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta empresa



Análisis:

La Fig. 3 demuestra que el 50,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están de acuerdo, con que tienen un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta empresa, mientras que el 40,00% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 10% está en desacuerdo.

DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUO

INDICADOR 1: NECESIDAD

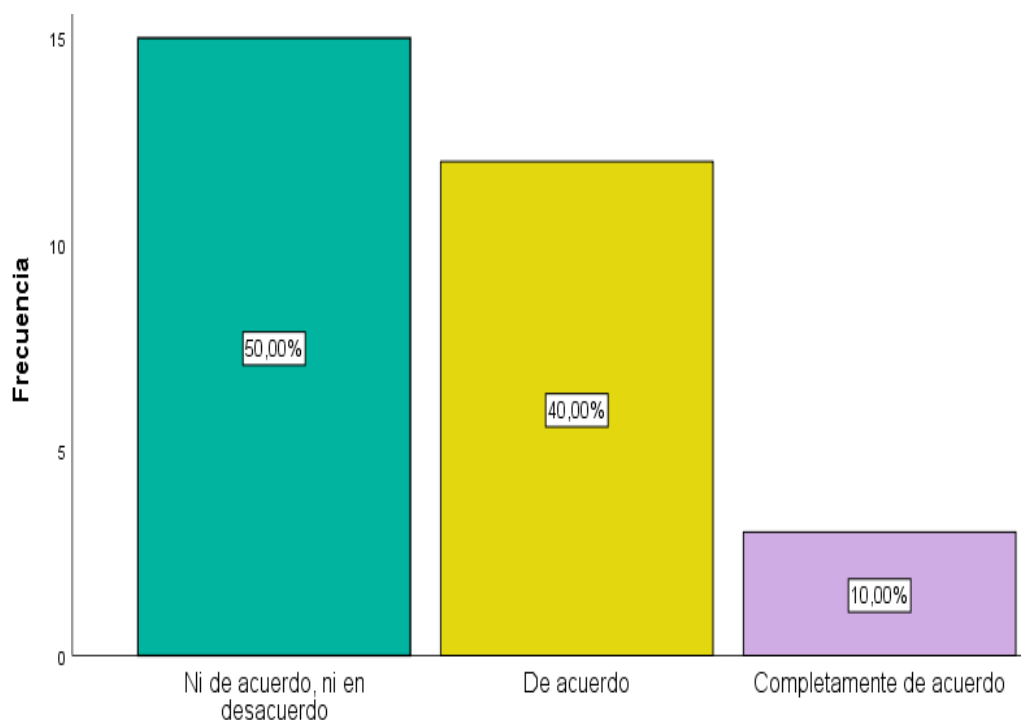
Tabla 5

La permanencia en esta empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni acorde, ni desacorde	15	50,00
De acorde	12	40,00
Completamente de acorde	3	10,00
Total	30	100,00

Figura 4

La permanencia en esta empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo



Análisis:

La Fig. 4 demuestra que el 50,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que la permanencia en esta empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo, mientras que el 40,00% están de acuerdo y un 10% está completamente de acuerdo.

INDICADOR 2: RECONOCIMIENTO

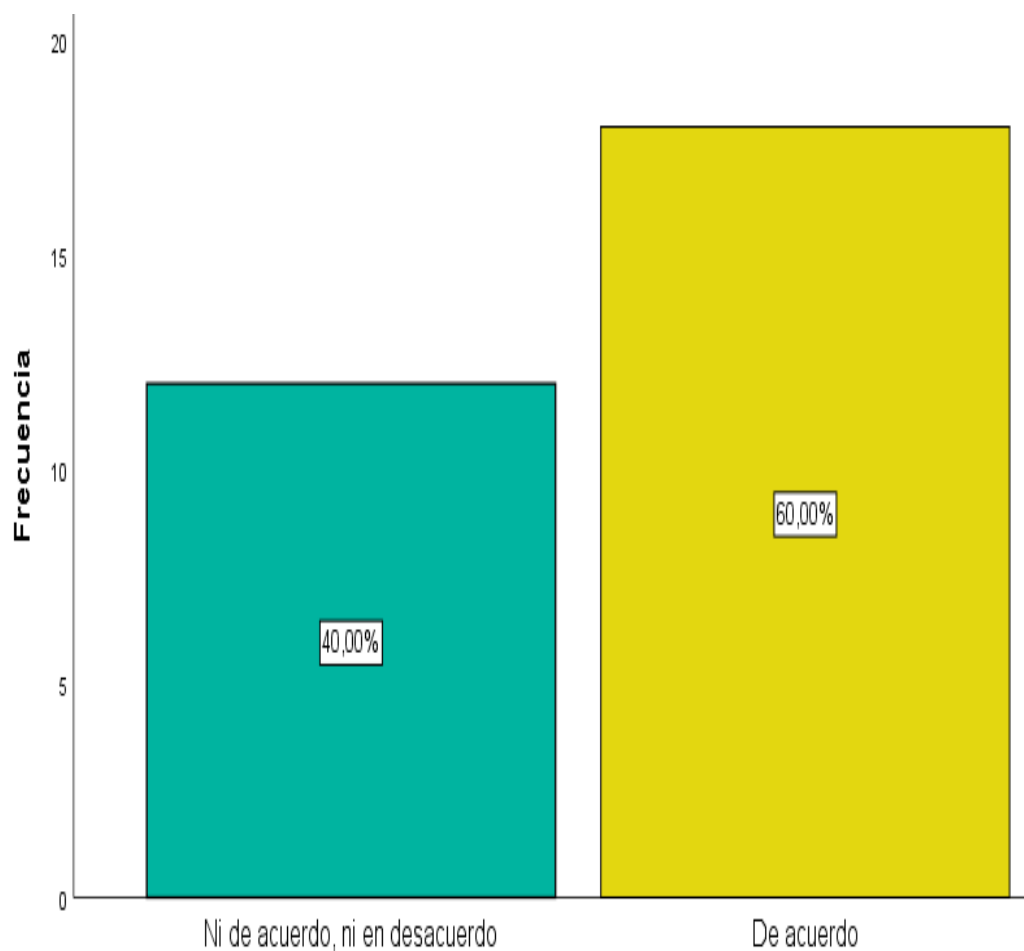
Tabla 6

Se sentiría culpable si dejara esta empresa en este momento

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni acorde, ni desacorde	12	40,00
De acorde	18	60,00
Total	30	100,00

Figura 5

Se sentiría culpable si dejara esta empresa en este momento



Análisis:

La Fig. 5 demuestra que el 60,00% de los colaboradores de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están de acuerdo con que se sentirían culpables si dejaran esta empresa en este momento, mientras que el 40,00% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

INDICADOR 3: CONFIANZA

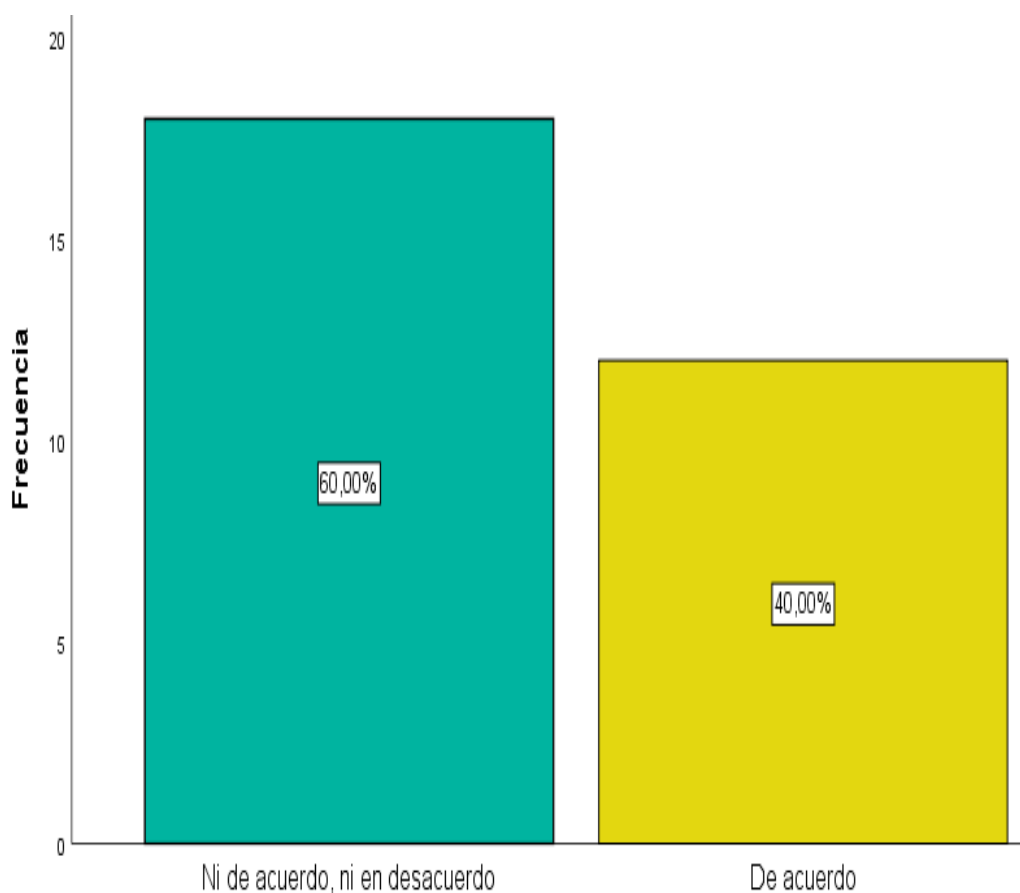
Tabla 7

Si no hubiese invertido tanto de usted en esta empresa, consideraría trabajar en otra parte

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni acorde, ni desacorde	18	60,00
De acorde	12	40,00
Total	30	100,00

Figura 6

Si no hubiese invertido tanto de usted en esta empresa, consideraría trabajar en otra parte



Análisis:

La Fig. 6 demuestra que el 60,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que, si no hubiesen invertido tanto de ellos en esta empresa, considerarían trabajar en otra parte, mientras que el 40,00% están de acuerdo.

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO

INDICADOR 1: MOTIVACIÓN

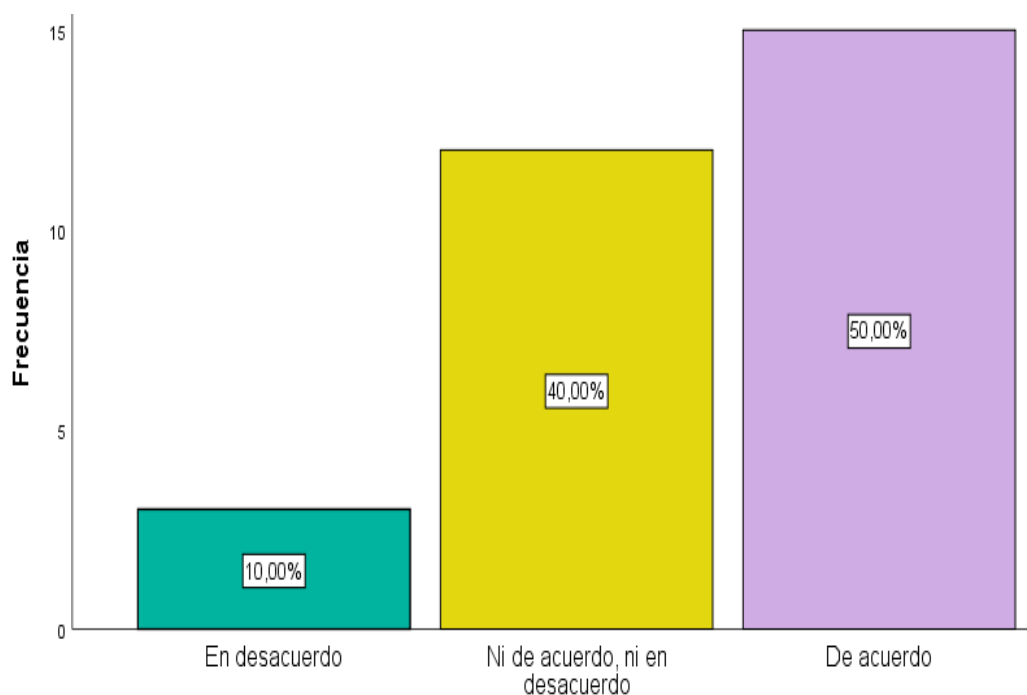
Tabla 8

Siente que no es correcto renunciar hoy en día a esta empresa, aunque resulte ventajoso para usted

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	3	10,00
Ni acorde, ni desacorde	12	40,00
De acorde	15	50,00
Total	30	100,00

Figura 7

Siente que no es correcto renunciar hoy en día a esta empresa, aunque resulte ventajoso para usted



Análisis:

La Fig. 7 demuestra que el 50,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están de acuerdo con que sienten que no es correcto renunciar hoy en día a esta empresa, aunque resulte ventajoso para ellos, mientras que el 40,00% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 10,00% se encuentra en desacuerdo.

INDICADOR 2: LEALTAD

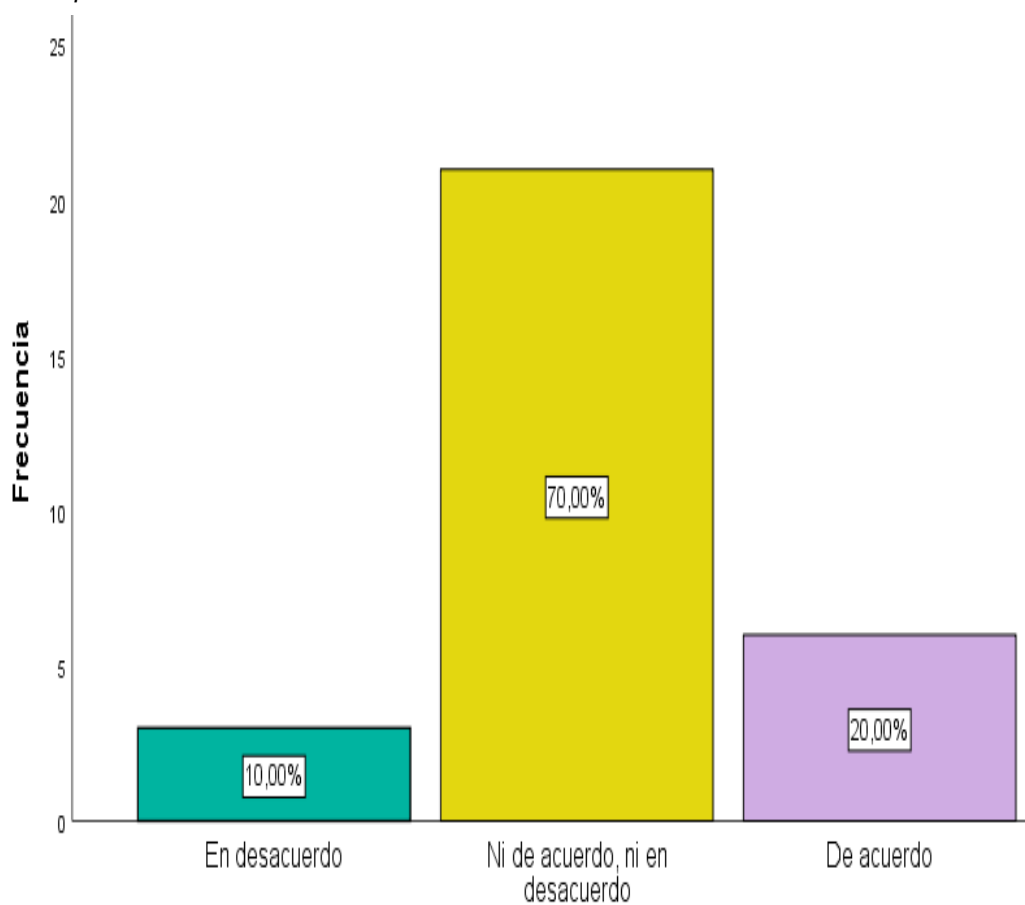
Tabla 9

Esta empresa merece realmente su lealtad

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	3	10,00
Ni acorde, ni desacorde	21	70,00
De acorde	6	20,00
Total	30	100,00

Figura 8

Esta empresa merece realmente su lealtad



Análisis:

La Fig. 8 demuestra que el 70,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que esta empresa merece realmente su lealtad, mientras que el 20,00% están de acuerdo y un 10,00% se encuentra en desacuerdo.

INDICADOR: OBLIGACIÓN

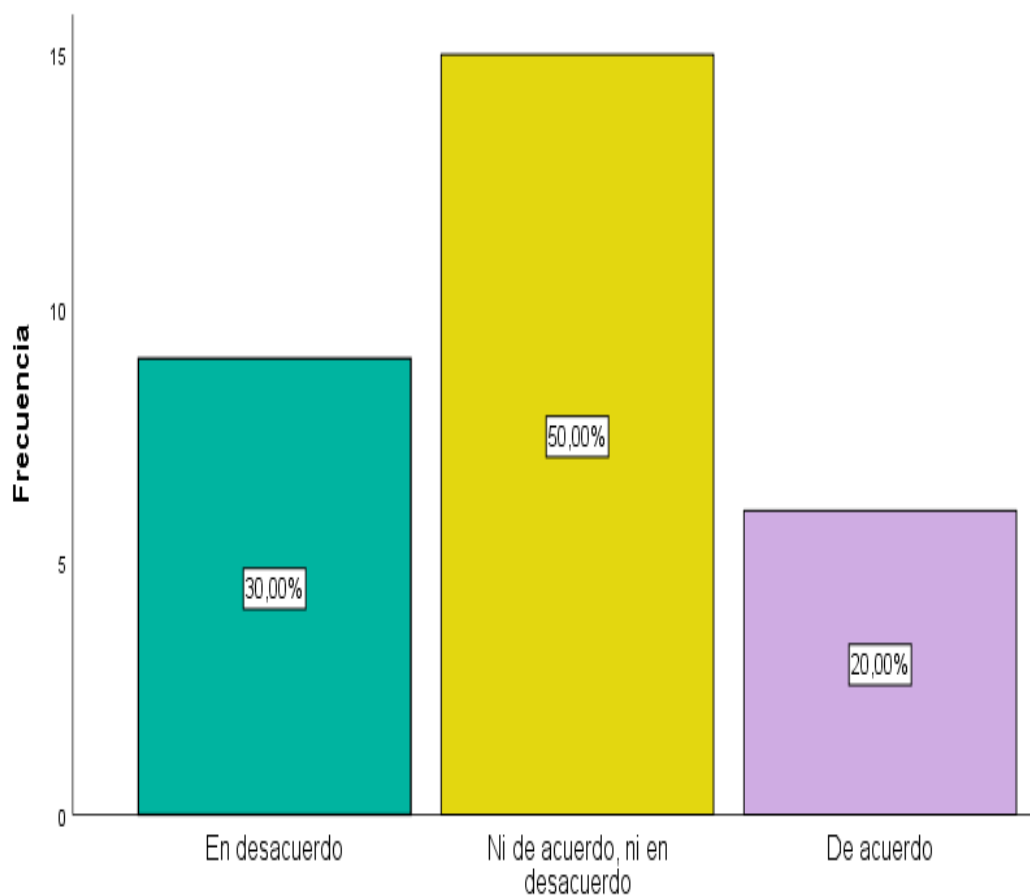
Tabla 10

No dejaría esta empresa en este momento porque se siente comprometido con su personal

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni acorde, ni desacorde	9	30,00
De acorde	15	50,00
Completamente de acorde	20	20,00
Total	30	100,00

Figura 9

No dejaría esta empresa en este momento porque se siente comprometido con su personal



Análisis:

La Fig. 9 demuestra que el 50,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que no dejarían esta empresa en este momento porque se sienten comprometidos con su personal, mientras que el 20,00% están de acuerdo y un 30,00% se encuentra en desacuerdo.

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO

INDICADOR 1: AMBIENTE

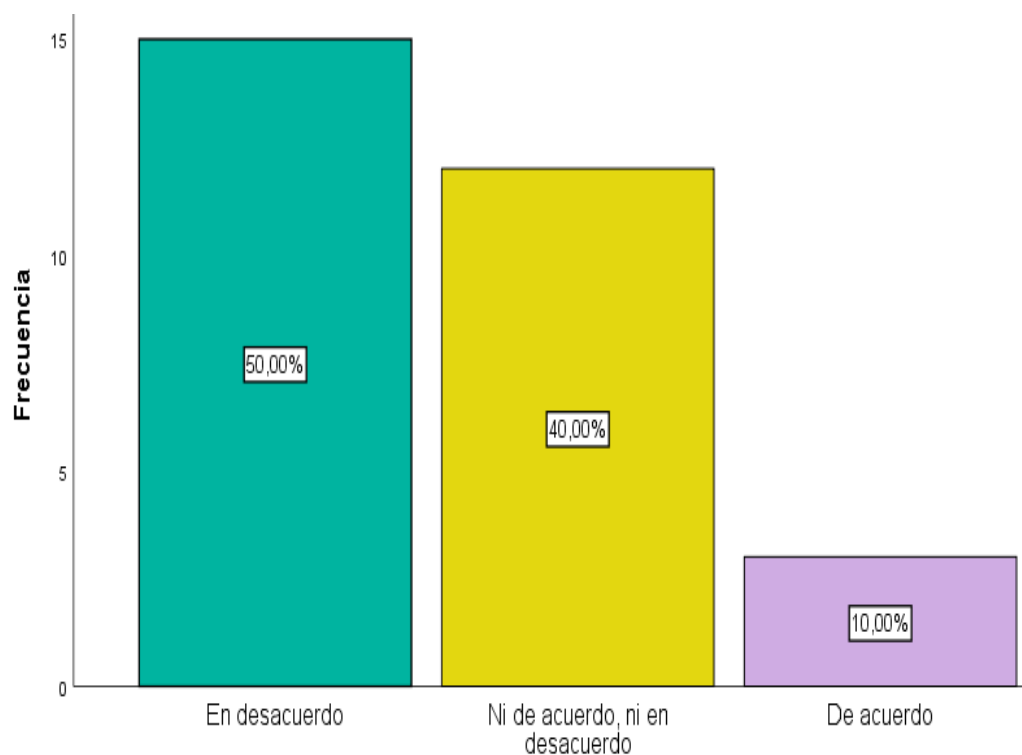
Tabla 11

El ambiente donde realiza sus actividades laborales es confortable en esta empresa

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	15	50,00
Ni acorde, ni desacorde	12	40,00
De acorde	3	10,00
Total	30	100,00

Figura 10

El ambiente donde realiza sus actividades laborales es confortable en esta empresa



Análisis:

La Fig. 10 demuestra que el 50,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están en desacuerdo con que el ambiente donde realizan sus actividades laborales es confortable en esta empresa, mientras que el 40,00% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 10,00% se encuentra de acuerdo.

INDICADOR 2: DISTRIBUCIÓN

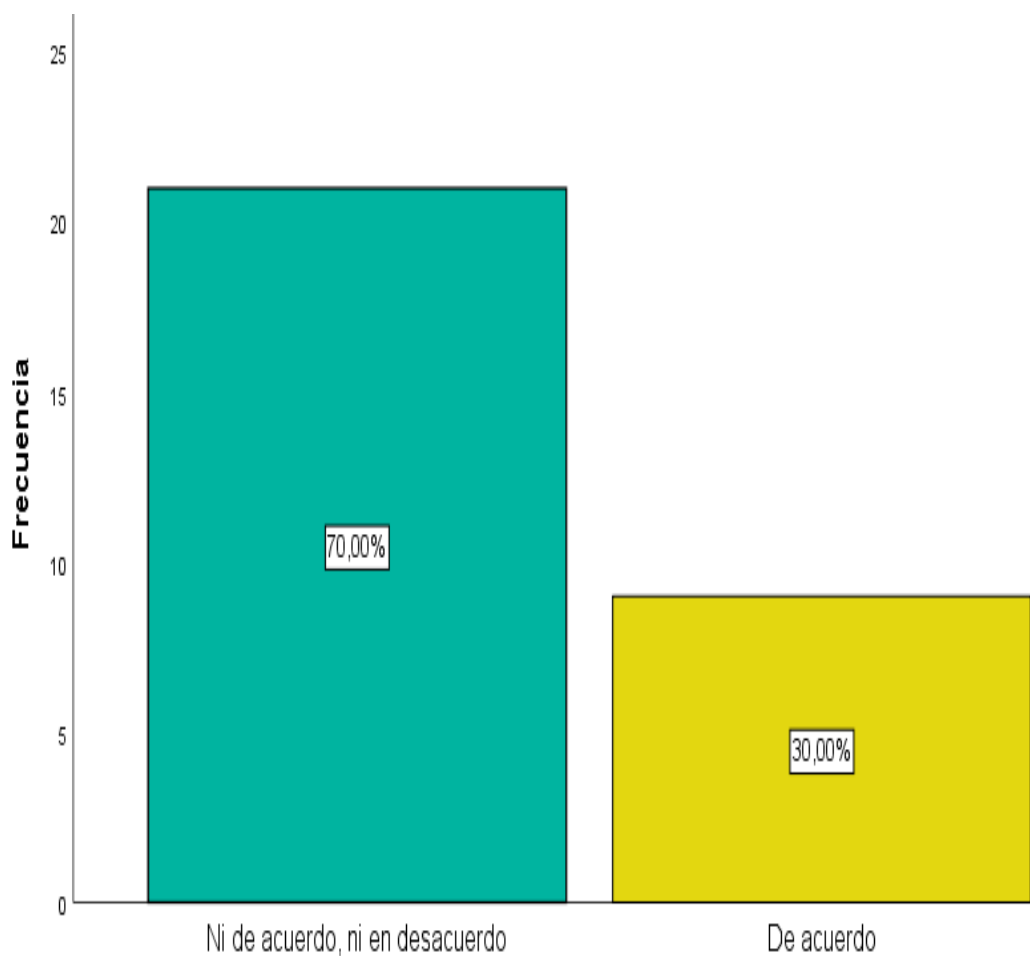
Tabla 12

La disposición de su área de trabajo facilita la ejecución de sus tareas en esta empresa

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni acorde, ni desacorde	21	70,00
De acorde	9	30,00
Total	30	100,00

Figura 11

La disposición de su área de trabajo facilita la ejecución de sus tareas en esta empresa



Análisis:

La Fig. 11 demuestra que el 70,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que la disposición de su área de trabajo facilita la ejecución de sus tareas en esta empresa, mientras que el 30,00% están de acuerdo.

INDICADOR 3: COMODIDAD

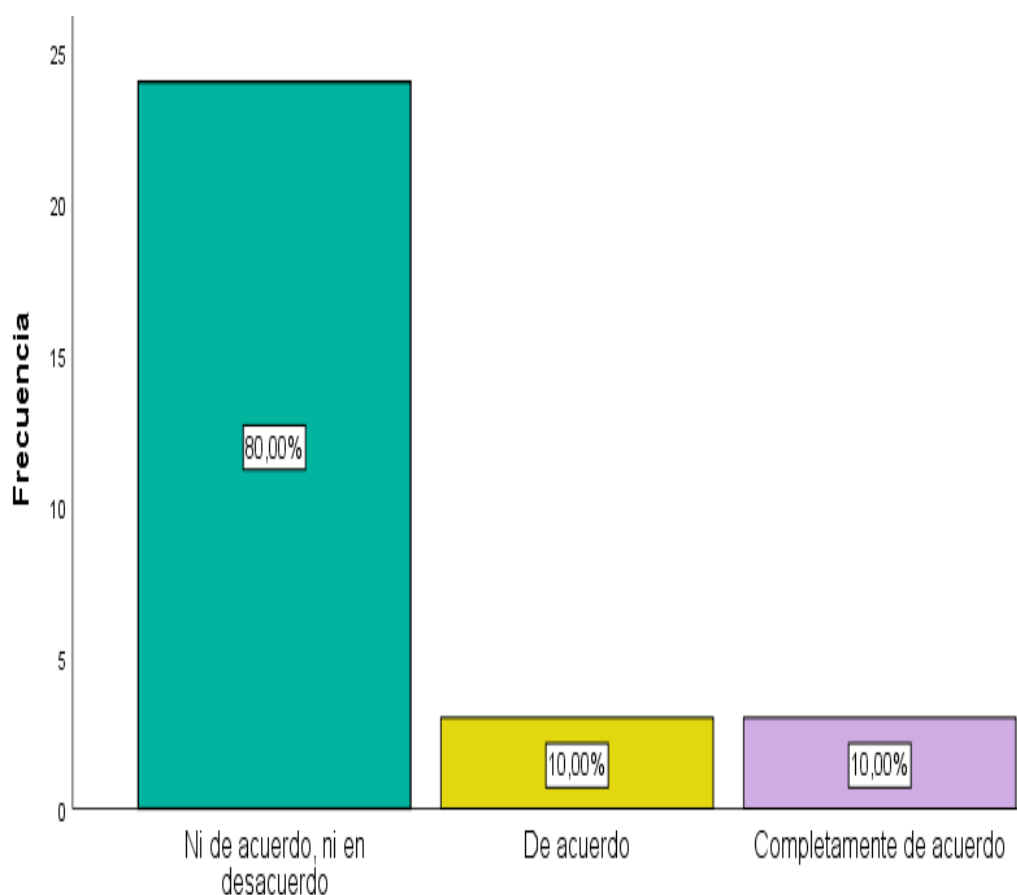
Tabla 13

Se cuentan con los bienestar necesarios para un trabajo diario eficiente en esta empresa

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni acorde, ni desacorde	24	80,00
De acorde	3	10,00
Completamente de acorde	3	10,00
Total	30	100,00

Figura 12

Se cuentan con los bienestar necesarios para un trabajo diario eficiente en esta empresa



Análisis:

La Fig. 12 demuestra que el 80,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que se cuentan con las comodidades necesarias para un desempeño eficiente de las tareas diarias en esta empresa, mientras que el 10,00% están de acuerdo y completamente de acuerdo respectivamente.

DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL

INDICADOR 1: AUTORECONOCIMIENTO

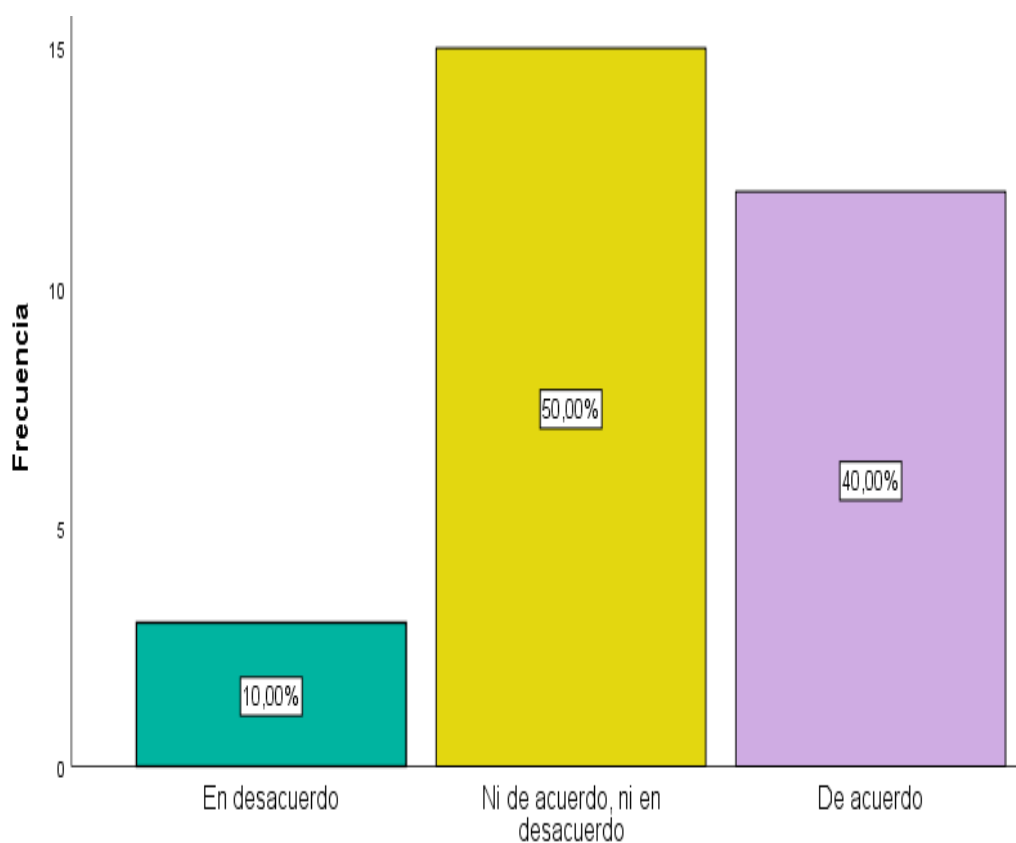
Tabla 14

Siente que siempre recibe un trato positivo por parte de la empresa

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	3	50,00
Ni acorde, ni desacorde	15	40,00
Completamente de acorde	12	10,00
Total	30	100,00

Figura 13

Siente que siempre recibe un trato positivo por parte de la empresa



Análisis:

La Fig. 13 demuestra que el 50,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con qué sienten que siempre reciben un trato positivo por parte de la empresa, mientras que el 40,00% están de acuerdo y un 10,00% están de acuerdo.

INDICADOR 2: LOGRO

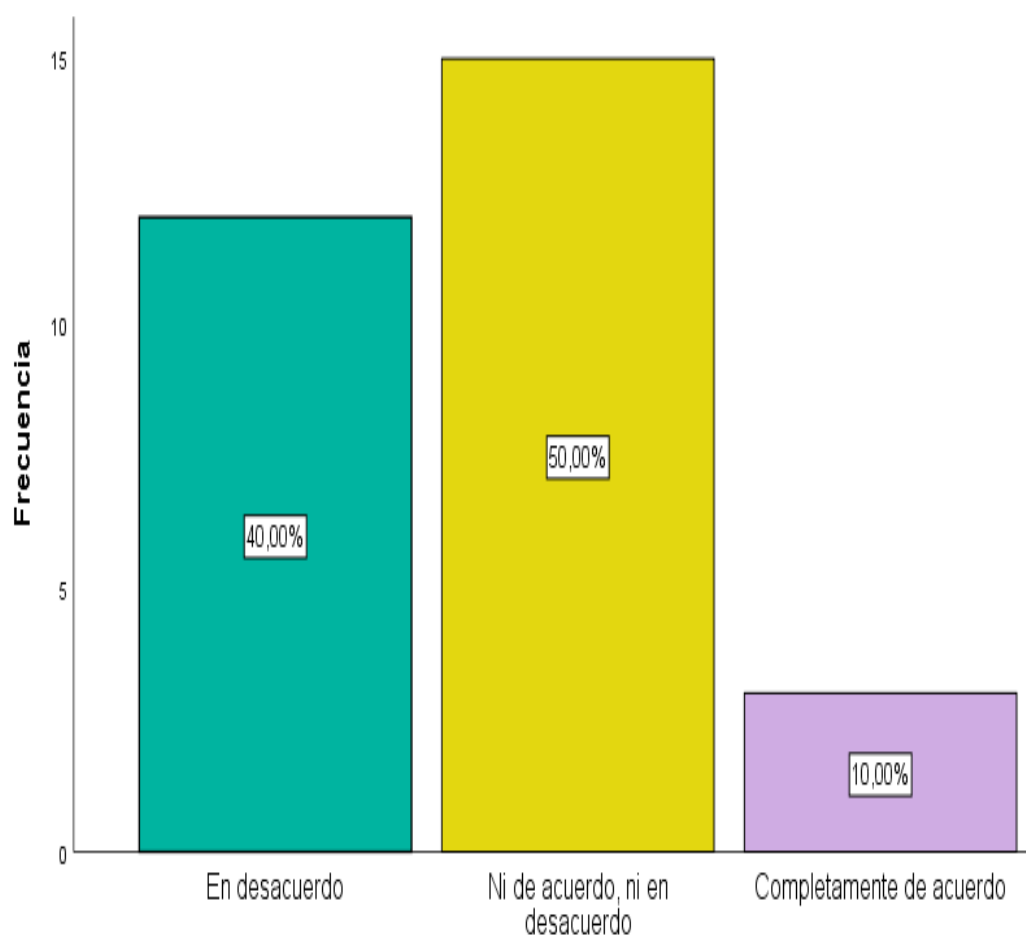
Tabla 15

Las tareas que realiza son percibidas como algo muy relevante en esta empresa

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	12	40,00
Ni acorde, ni desacorde	15	50,00
Completamente de acorde	3	10,00
Total	30	100,00

Figura 14

Las tareas que realiza son percibidas como algo muy relevante en esta empresa



Análisis:

La Fig. 14 demuestra que el 50,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con qué las tareas que realizan son percibidas como algo muy relevante en esta empresa, mientras que el 40,00% están de acuerdo y un 10,00% están completamente de acuerdo.

INDICADOR 3: RELACIÓN LABORAL

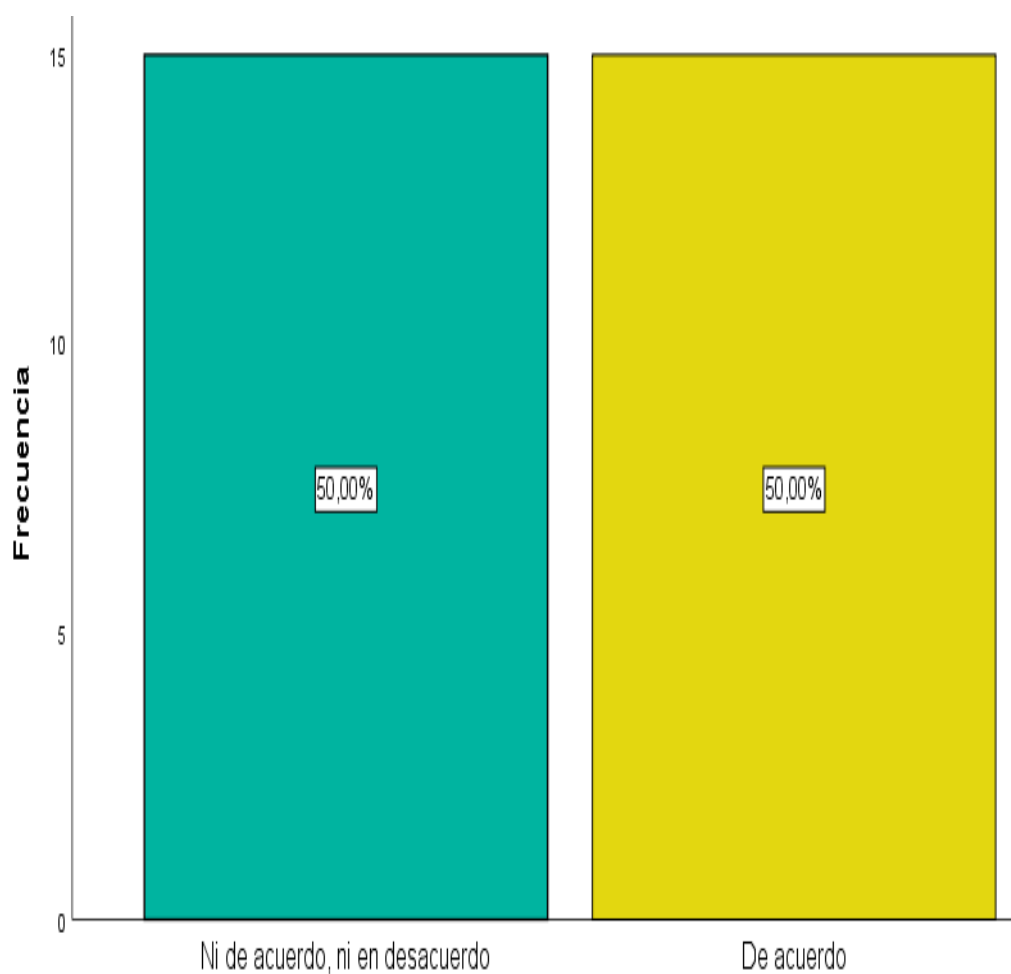
Tabla 16

Le gusta colaborar con sus colegas en esta empresa

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni acorde, ni desacorde	15	50,00
De acorde	15	50,00
Total	30	100,00

Figura 15

Le gusta colaborar con sus colegas en esta empresa



Análisis:

La Fig. 15 demuestra que el 50,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con qué les gusta colaborar con sus colegas en esta empresa, mientras que otro 50,00% están de acuerdo.

DIMENSIÓN 3: BENFICIOS CONÓMICOS

INDICADOR 1: REMUNERACIÓN

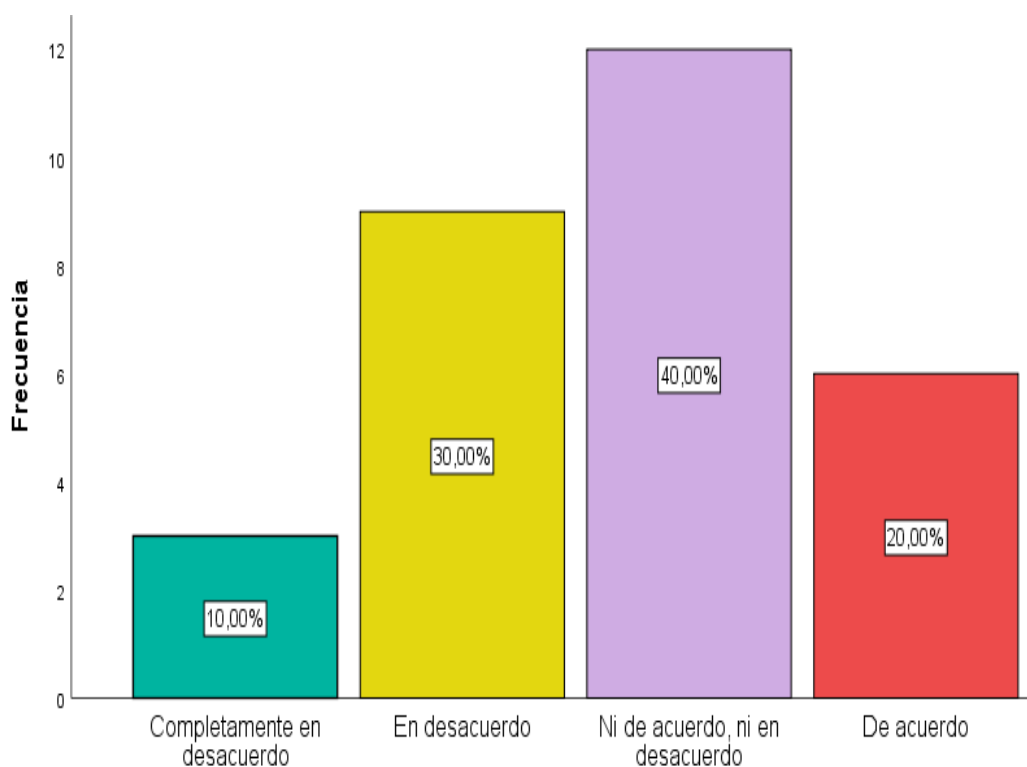
Tabla 17

El sueldo percibido está alineado con sus labores ejecutadas en la empresa

Opción	Periodicidad	Proporción
Completamente en desacorde	3	10,00
En desacorde	9	30,00
Ni acorde, ni desacorde	12	40,00
De acorde	6	20,00
Total	30	100,00

Figura 16

El sueldo percibido está alineado con sus labores ejecutadas en la empresa



Análisis:

La Fig. 16 demuestra que el 40,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con qué el sueldo percibido está alineado con sus labores ejecutadas en la empresa, mientras que el 30,00% están en desacuerdo, el 20,00% está de acuerdo y un 10,00% están completamente en desacuerdo.

INDICADOR 2: GRATIFICACIÓN

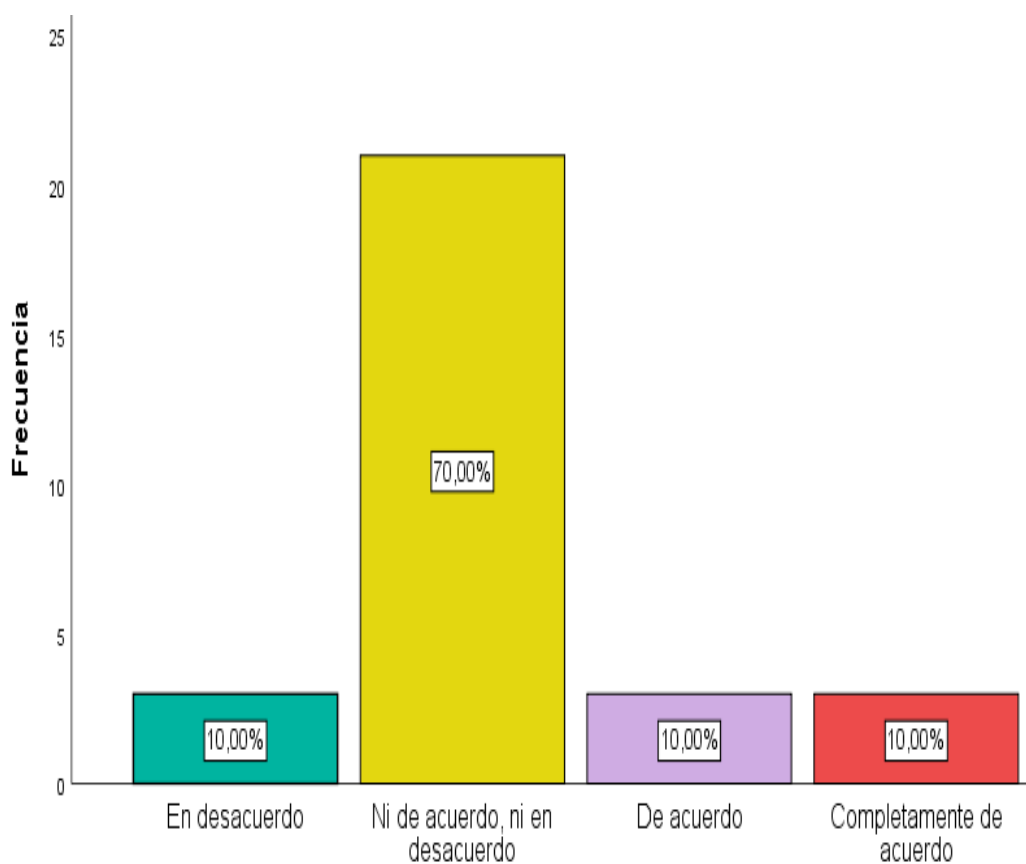
Tabla 18

Las gratificaciones que recibe son bastante aceptables en esta empresa

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	3	10,00
Ni acorde, ni desacorde	21	70,00
De acorde	3	10,00
Completamente de acorde	3	10,00
Total	40	100,00

Figura 17

Las gratificaciones que recibe son bastante aceptables en esta empresa



Análisis:

La Fig. 17 demuestra que el 70,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con qué las gratificaciones que reciben son bastante aceptables en esta empresa, mientras que el 10,00% están en desacuerdo, de acuerdo y completamente de acuerdo, respectivamente.

INDICADOR 3: INCENTIVO

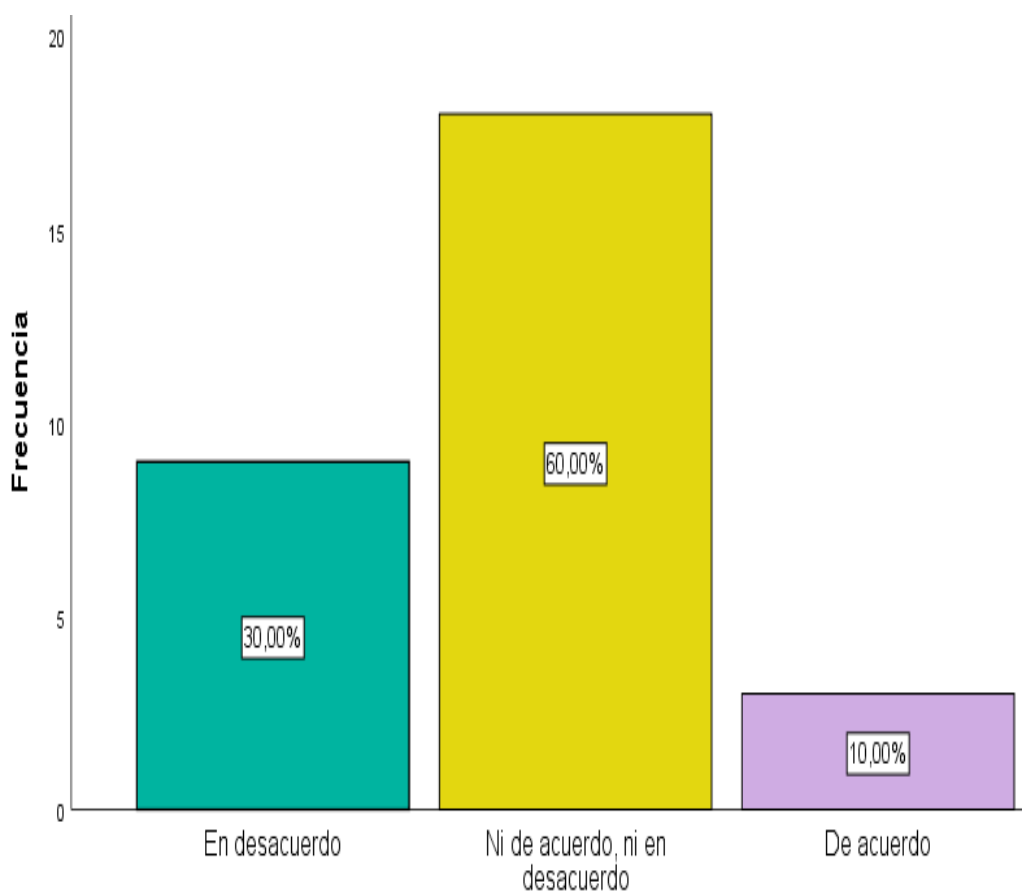
Tabla 19

Los incentivos que se designan son muy apremiantes en esta empresa

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	9	30,00
Ni acorde, ni desacorde	18	60,00
De acorde	3	10,00
Total	30	100,00

Figura 18

Los incentivos que se designan son muy apremiantes en esta empresa



Análisis:

La Fig. 18 demuestra que el 60,00% de los recursos humanos de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con qué los incentivos que se designan son muy apremiantes en esta empresa, mientras que el 30,00% están en desacuerdo y el 10,00% están de acuerdo.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para seleccionar el estadístico más apropiado en la correlación de hipótesis, fue necesario analizar la forma en que los datos estadísticos se ajustan a una distribución normal de ambas variables. Para ello, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk, adecuada dado que la muestra consta de 30 unidades ($n < 50$). Esta prueba permitió obtener un valor p , que sirvió para determinar si existe suficiente evidencia para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas:

Hipótesis alternativa (H_a): Los datos muestran una distribución no normal.

Hipótesis nula (H_0): Los datos se ajustan a una distribución normal

La interpretación del p -valor se realizó en función de un nivel de significancia (α):

Cuando p es menor o igual a α , se rechaza la hipótesis nula, sugiriendo que los datos no son normales.

Cuando p es mayor que α , no se rechaza la hipótesis nula, indicando que los datos parecen distribuirse normalmente.

Tabla 20

Prueba de normalidad

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Compromiso organizacional	,860	30	,001
Satisfacción laboral	,745	30	,000

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, los valores de significancia (Sig.) para compromiso organizacional (0.001) y satisfacción laboral (0.000) son inferiores a 0.05. Esto llevó a la necesidad de rechazar la hipótesis nula, indicando que los datos de ambas variables no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se consideró

apropiado utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar las hipótesis, porque los datos no cumplen con la normalidad. En este sentido, la utilización del coeficiente de correlación de Spearman facilitó una evaluación adecuada de la relación existente entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

HIPOTESIS GENERAL

H₁: El compromiso organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

H₀: El compromiso organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

Tabla 21

Correlación de la Hipótesis General

		Compromiso organizacional	Satisfacción laboral
Compromiso organizacional	Correlación de Spearman	1	,076
	Sig. (bilateral)		,690
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	,076	1
	Sig. (bilateral)	,690	
	N	30	30

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 21, el valor de significancia bilateral (p) obtenido fue de 0.690, cifra considerablemente mayor al nivel crítico establecido de $\alpha = 0.05$. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H₀) y se rechaza la hipótesis alternativa (H₁), determinándose que no existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., ubicada en Tocache, San Martín, durante el año 2025. Además, el coeficiente de

correlación de Spearman fue 0.076, indicando una correlación positiva muy baja. Lo que significa que el nivel de compromiso organizacional no se relaciona de manera consistente ni significativa con el grado de satisfacción laboral de los trabajadores dentro de la muestra analizada. Estos resultados pueden reflejar factores internos o externos no medidos que se relacionan de forma independiente sobre ambas variables.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₁: El compromiso afectivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

H₀: El compromiso afectivo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

Tabla 22

Correlación de la Hipótesis Específica 1

		Compromiso afectivo	Satisfacción laboral
Compromiso afectivo	Correlación de Spearman	1	,094
	Sig. (bilateral)		,621
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	,094	1
	Sig. (bilateral)	,621	
	N	30	30

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 22, el valor de significancia bilateral (p) obtenido fue de 0.621, cifra considerablemente superior al nivel crítico de $\alpha = 0.05$. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H₀) y se rechaza la hipótesis alternativa (H₁), concluyéndose que no existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., ubicada en Tocache,

San Martín, durante el año 2025. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0.094, lo que refleja una relación positiva de muy baja magnitud. En términos prácticos, esto indica que el nivel de afecto o vínculo emocional del trabajador con la organización no guarda una relación clara ni significativa con su grado de satisfacción en el trabajo, al menos dentro del contexto evaluado.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₁: El compromiso continuo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

H₀: El compromiso continuo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

Tabla 23

Correlación de la Hipótesis Específica 2

		Compromiso continuo	Satisfacción laboral
Compromiso continuo	Correlación de Spearman	1	,327
	Sig. (bilateral)		,078
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	,327	1
	Sig. (bilateral)	,078	
	N	30	30

Análisis e interpretación:

Con base en los resultados presentados en la Tabla 23, el valor de significancia bilateral (p) obtenido fue de 0.078, cifra que supera el nivel crítico establecido de $\alpha = 0.05$. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H₀) y se descarta la hipótesis alternativa (H₁), concluyéndose que no existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso continuo y la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., ubicada en Tocache, San Martín, durante el año 2025. Además, el Rho de Spearman fue 0.327, mostrando una baja correlación positiva. ósea, el nivel de

compromiso que un trabajador mantiene con la organización por razones de necesidad o conveniencia no parece relacionarse de manera significativa con su satisfacción laboral en la corporación en estudio.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H₁: El compromiso normativo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

H₀: El compromiso normativo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.

Tabla 24

Correlación de la Hipótesis Específica 3

		Compromiso normativo	Satisfacción laboral
Compromiso normativo	Correlación de Spearman	1	-,270
	Sig. (bilateral)		,149
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	-,270	1
	Sig. (bilateral)	,149	
	N	30	30

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 24, el valor de significancia bilateral (p) obtenido fue de 0.149, el cual supera el nivel crítico establecido de $\alpha = 0.05$. Por ello, se acepta la hipótesis nula (H₀) y se rechaza la hipótesis alternativa (H₁), determinándose que no existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., ubicada en Tocache, San Martín, durante el año 2025. Asimismo, el coeficiente Rho fue de -0.270, lo que evidencia una correlación negativa de baja magnitud. En síntesis,

aunque se observa una leve tendencia a que un mayor sentido de obligación hacia la organización se asocie con una menor satisfacción laboral, esta relación es débil y carece de significancia estadística

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La hipótesis general proponía que existía una relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., situada en Tocache, San Martín, durante el año 2025. No obstante, los resultados obtenidos no confirmaron dicha relación, ya que se obtuvo un p-valor de 0.690 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.076, lo cual refleja una asociación positiva muy débil entre las dos variables analizadas. Estos resultados contrastan con los hallazgos de Bedoya (2023), quien, en su investigación desarrollada en la Municipalidad Distrital de Luyando, encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, reportando un p-valor bilateral de 0.030 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.269, lo que evidencia una correlación positiva baja.

La primera hipótesis específica sostenía que el compromiso afectivo guardaba una relación significativa con la satisfacción laboral dentro de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., en Tocache, San Martín, durante el año 2025. Sin embargo, los datos obtenidos no respaldaron esta suposición, al registrarse un p-valor de 0.621 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.094, lo cual indica una relación positiva débil. Este resultado difiere de los hallazgos de Coronel y Galarza (2023), quienes demostraron que, en una empresa de servicios eléctricos ubicada en San Juan de Lurigancho, el compromiso organizacional mantiene una relación significativa con la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.032, lo que sugiere que los trabajadores con mayor satisfacción tienden a mostrar un compromiso más alto con su organización.

La segunda hipótesis específica señalaba que el compromiso de continuidad estaría significativamente relacionado con la satisfacción laboral

en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., localizada en Tocache, San Martín, durante el año 2025. No obstante, los resultados obtenidos no confirmaron esta relación, al obtenerse un p-valor de 0.078 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.327, lo que representa una correlación positiva baja. Estos resultados difieren de los de Andrade (2022), quien en su estudio realizado en la Municipalidad Provincial Leoncio Prado halló una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, con un p-valor bilateral menor a 0.000 y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.555$, reflejando una correlación positiva de intensidad moderada.

La tercera hipótesis específica sugería que el compromiso normativo guardaría una relación significativa con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., en Tocache, San Martín, durante el año 2025. Sin embargo, los resultados obtenidos no confirmaron esta relación, pues se obtuvo un p-valor de 0.149 y un coeficiente de correlación de Spearman de -0.270, lo que indica una correlación negativa baja. Estos resultados contrastan con los de Cotrina (2022), quien identificó una relación altamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($Rho = 0.385$; $p < 0.01$) en los trabajadores del sector salud del distrito de Hualgayoc, en la región Cajamarca.

CONCLUSIONES

- 1) Se comprobó que el compromiso organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, en el 2025. Esto se evidencia con valor p de 0.690 y Rho de Spearman de 0.076, demostrando una muy baja correlación positiva (Tabla 21).
- 2) Se comprobó que el compromiso afectivo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, en el 2025. Esto se evidencia con valor p de 0.621 y Rho de 0.094, manifestando muy baja correlación positiva (Tabla 22).
- 3) Se comprobó que el compromiso continuo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, en el 2025. Esto se evidencia con valor p de 0.078 y Rho de 0.327, manifestando baja correlación positiva (Tabla 23).
- 4) Se comprobó que el compromiso normativo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, en el 2025. Esto se evidencia con valor p de 0.149 y Rho de -0.270, demostrando baja correlación negativa (Tabla 24).

RECOMENDACIONES

- 1) Se sugiere al encargado del recurso humano en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, fortalecer el compromiso organizacional, enfocándose en el compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, buscando constantemente la satisfacción laboral de los colaboradores en esta institución que se encarga de prestar servicios públicos a nuestra comunidad.
- 2) Se sugiere al encargado del recurso humano en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, optimizar el compromiso afectivo, con la ejecución de programas de reconocimiento y desarrollo que incentiven su permanencia, su identificación con los valores de la compañía y el fortalecimiento de su sentido de pertenencia, con el propósito de mejorar el nivel de satisfacción laboral dentro de la organización.
- 3) Se sugiere al encargado del recurso humano en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, fortificar el compromiso continuo, adoptando un conjunto de estrategias integrales que aborden de manera específica aspectos como la identificación de necesidades, el reconocimiento y la construcción de confianza, con el propósito de mejorar su nivel de satisfacción en el entorno laboral de la organización.
- 4) Se sugiere al encargado del recurso humano en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, fortalecer el compromiso normativo, desarrollando programas que reconozcan el esfuerzo y promuevan la motivación, así como impulsar la lealtad mediante iniciativas que fortalezcan la cultura organizacional, y mantener una comunicación constante y transparente acerca de las políticas y valores de la organización para reforzar el cumplimiento de las obligaciones, para optimizar la satisfacción laboral de los servidores públicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Allen, R., Evans, W. y White, C. (2011). Compromiso organizacional afectivo y comportamiento ciudadano organizacional: examinando la relación a través de la lente de la sensibilidad a la equidad. *Organization Management Journal*, 8 (4), 218–228. <https://doi.org/10.1057/omj.2011.40>
- Andrade, A. (2022). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Leoncio Prado – 2021 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3260>
- Arboleda, G. y Cardona, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del Valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.pslid>
- Bautista, R. y Uriarte, R. (2019). Nivel de satisfacción laboral en el personal de un programa nacional de alimentación escolar – Jaén – Cajamarca, 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2424/1/TL_BautistaRoqueJames_UriarteBecerraHector.pdf
- Bedoya, M., (2023). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4017>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (9.a ed.). McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Coronel, A. y Galarza, A. (2023). El compromiso organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de servicios eléctricos, San Juan de Lurigancho - 2023 [Tesis de pregrado, Universidad César

- Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/131936>
- Cotrina, E., (2022). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de Salud del distrito de Hualgayoc – Cajamarca – 2021 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111499>
- Drucker, P. (2001). La gestión de uno mismo. Ediciones Deusto.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). Las organizaciones: Comportamiento estructura y procesos (10a. ed.). McGraw-Hill. <https://es.scribd.com/doc/250756355/LasOrganizaciones-Comportamiento-Estructura-Procesos-GibsonIvancevich-Donnelly>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, C. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). McGraw-Hill. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Kotler, P. y Armstrong, G. (2013). Fundamentos de marketing. 11.a Ed. Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos%20del%20Marketing-Kotler.pdf
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Administración: Una perspectiva global empresarial. McGraw-Hill.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction [La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo]. The handbook of industrial and organizational psychology, 31. 1297-1343. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1573105975115113600->
- Marín, A. y Zapata, M. (2017). Usos y aplicaciones del Excel. Universidad Icesi. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Administración de empresas. <https://repository.icesi.edu.co/server/api/core/bitstreams/d33bc578-d351-4bdc-bcfc-cf58d9255f77/content#:~:text=El%20Excel%20es%20una%20herramienta,evaluaciones%20y%20otras%20tantas%20cosas>
- Méndez, S. y Cuevas, A. (2014). Manual introductorio al SPSS Statistics Standard. Universidad de Celaya.

https://www.fibao.es/media/uploads/manual_de_spss_universidad_de_celaya.pdf

Referencia:

Meyer, J. y Allen, N. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J. y Allen, N. (1997) Compromiso en el lugar de trabajo: teoría, investigación y aplicación. *Human Resource Development Quarterly*, 9, 309-312.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.3920090309>

Pazmay, S. y Romo, C. (2023). Fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Baldoré [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica de Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/4189>

Palma, S. (2005). Manual de escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Editorial Cartolan.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. (13ª edición). Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Salazar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>

Serrano, A. (2022). La satisfacción laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados en la planta hotelera del Ecuador (Quito, Guayaquil y Cuenca) [Tesis de posgrado, Universidad de Córdoba]. Repositorio Institucional Universidad de Córdoba. <http://hdl.handle.net/10396/24033>

Taboada, L. y Fernández, R. (2001). Introducción a la problemática de la satisfacción laboral en el trabajo de los empleados públicos. XI Congreso

Nacional ACEDE. Sevilla. España.

https://www.academia.edu/28288795/INTRODUCCI%C3%93N_A_LA_PROBLEM%C3%81TICA_DE_LA_SATISFACCI%C3%93N_EN_EL_TRABAJO_DE_LOS_EMPLEADOS_P%C3%9ABLICOS

Torres, J. (2013). Cómo mejorar las relaciones laborales en la empresa.
<https://www.gestiopolis.com/como-mejorar-lasrelaciones-laborales-en-la-empresa/>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Arteaga Sevillano, G. (2026). *Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA CORPORACIÓN BRARTNET Y ASOCIADOS S.A.C., TOCACHE, SAN MARTÍN, 2025

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
General: ¿Cómo el compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025? Específicos: ¿Cómo el compromiso afectivo se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025? ¿Cómo el compromiso continuo se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025? ¿Cómo el compromiso normativo se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025?	General: Determinar cómo el compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025. Específicos: Determinar cómo el compromiso afectivo se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025. Determinar cómo el compromiso continuo se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025. Determinar cómo el compromiso normativo se relaciona con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.	General: El compromiso organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025. Específicas: El compromiso afectivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025. El compromiso continuo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025. El compromiso normativo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C., Tocache, San Martín, 2025.	Variable 1: Compromiso organizacional Dimensiones Compromiso afectivo Compromiso continuo Compromiso normativo Variable 2: Satisfacción laboral Dimensiones Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	Tipo de Investigación: Aplicada Enfoque: Cuantitativo. Nivel: correlacional. Diseño: No experimental transversal Población: 30 colaboradores Muestra: 30 colaboradores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

ANEXO 2

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) colaborador(a), el presente cuestionario forma parte de la tesis: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA CORPORACIÓN BRARTNET Y ASOCIADOS S.A.C., TOCACHE, SAN MARTÍN, 2025**, la que tiene por finalidad determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral dentro de la empresa en estudio. Se le recuerda que todas las respuestas son anónimas, por lo que se solicita que responda las preguntas relacionadas con su compromiso organizacional de manera honesta y detallada, de acuerdo con su perspectiva personal.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
01	Se sentiría muy feliz si pudiera trabajar en esta empresa durante el resto de su vida.					
02	Realmente percibe los problemas de la empresa como si fueran suyos.					
03	Tiene un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta empresa.					
COMPROMISO CONTINUO						
04	La permanencia en esta empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
05	Se sentiría culpable si dejara esta empresa en este momento.					
06	Si no hubiese invertido tanto de usted en esta empresa, consideraría trabajar en otra parte.					
COMPROMISO NORMATIVO						
07	Siente que no es correcto renunciar hoy en día a esta empresa, aunque resulte ventajoso para usted.					
08	Esta empresa merece realmente su lealtad.					
09	No dejaría esta empresa en este momento porque se siente comprometido con su personal.					

ANEXO 3

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) colaborador(a), el presente cuestionario forma parte de la tesis: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN CORPORACIÓN BRARTNET Y ASOCIADOS S.A.C., 2024**, la que tiene por finalidad determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral dentro de la empresa en estudio. Se le recuerda que todas las respuestas son anónimas, por lo que se solicita que responda las preguntas relacionadas con su satisfacción laboral de manera honesta y detallada, de acuerdo con su perspectiva personal.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

SATISFACCIÓN LABORAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
CONDICIONES DE TRABAJO						
01	El ambiente donde realiza sus actividades laborales es confortable en esta empresa,					
02	La disposición física de su área de trabajo facilita la ejecución de sus tareas en esta empresa.					
03	Se cuentan con las comodidades necesarias para un desempeño eficiente de las tareas diarias en esta empresa.					
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL						
04	Siente que siempre recibe un trato positivo por parte de la empresa.					
05	Las tareas que realiza son percibidas como algo muy relevante en esta empresa.					
06	Le gusta colaborar con sus colegas en esta empresa.					
BENEFICIOS ECONÓMICOS						
07	La remuneración que percibe es acorde con las labores que realiza en esta empresa,					
08	Las gratificaciones que recibe son bastante aceptables en esta empresa.					
09	Los incentivos que se designan son muy apremiantes en esta empresa.					

ANEXO 4

BASE DE DATOS

ARTEAGA SEVILLANO GISELA - BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 23 de 23 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
8	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	
9	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	
10	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	
11	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	
12	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	4	5	3	
13	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	
15	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	
16	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	
17	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	
18	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	
19	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	
20	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	
21	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	
22	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	4	5	3	
23	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	
25	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	
26	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	
27	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	
28	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	
29	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	
30	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 5

PERMISO INSTITUCIONAL



CORPORACION BRARTNET Y ASOCIADOS S.A.C
JR. LUIS ALIAGA REF CDRA 2 FRENTE A LA EX ANACONDA
TOCACHE - TOCACHE - SAN MARTIN
Cl. 976097096 – 929676935

“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CARTA N° 006-2024-ADM-CORPORACIONBRARTNET

SEÑORITA:
ARTEAGA SEVILLANO GISELA

Presente.-

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarla cordialmente a nombre de la Corporación Brartnet y Asociados S.A.C; a su vez desearle éxito en el trabajo de investigación que viene realizando.

Por medio de la presente y a raíz de la solicitud presentada para realizar trabajo de investigación sobre “El compromiso organizacional y la Satisfacción Laboral de Corporación Brartnet y Asociados S.A.C. En el distrito de Tocache, 2024” le damos a conocimiento que su solicitud ha sido autorizada; por lo cual deberá de realizar toda coordinación con los administrativos del área respectiva y facilitar un ejemplar acerca de las conclusiones y recomendaciones que deja la investigación una vez finalizado.

Agradeciendo la atención prestada y atento a las coordinaciones que se vendrán realizando, me despido de usted mostrándole mi especial consideración.

Tocache 10 de abril del año 2024

Atentamente,

**CORPORACION BRARTNET
Y ASOCIADOS**

.....
RONALD NIGEL ARTEAGA SEVILLANO
GERENTE GENERAL

ANEXO 6

GALERÍA FOTOGRÁFICA

