

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes
universitarios de Chiclayo, Perú - 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Sofia Patricia Sernaque Rico

ASESOR

Estela Marcelo Ascencio

<https://orcid.org/0000-0002-5524-2694>

Chiclayo, 2024

**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en
docentes universitarios de Chiclayo, Perú - 2022**

PRESENTADA POR
Sofia Patricia Sernaque Rico

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Noelia Gasdaly Cherres Gamboa
PRESIDENTE

Anali Milagros Ramos Diaz
SECRETARIO

Estela Marcelo Asencio
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres y hermana, porque siempre estuvieron motivándome a seguir esforzándome para lograr mis metas.

Agradecimientos

A mis padres, por sus consejos y por haberme brindado su apoyo incondicional en cada paso a lo largo de toda mi carrera.

A mis asesores, por su orientación y paciencia para la elaboración del presente trabajo.

A mis amigas, que se convirtieron en parte importante de mi vida y me alentaron siempre a seguir mejorando.

Y finalmente a Harry Styles, porque su música me acompañó en incontables noches en la realización de este proyecto.

Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo, Perú - 2022

INFORME DE TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	1%
6	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
9	es.scribd.com Fuente de Internet	1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Revisión de Literatura	9
Materiales y Métodos	13
Resultados y Discusión	18
Conclusiones	22
Recomendaciones.....	23
Referencias	24
Anexos.....	32

Resumen

En los últimos años, la gestión del talento humano ha tomado mayor relevancia en las organizaciones, quienes han identificado las necesidades y motivaciones de sus colaboradores para mejorar su productividad. El presente proyecto de investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo, Perú - 2022. Se ejecutó utilizando el diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. La población estuvo conformada por 384 docentes universitarios. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Finalmente, los resultados obtenidos mostraron que existe una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Palabras claves: *satisfacción en el trabajo, docente, universidad.*

Abstract

In recent years, human talent management has become more relevant in organizations, which have identified the needs and motivations of their collaborators to improve their productivity. The objective of this research project was to establish the relationship between job satisfaction and organizational commitment in university teachers in Chiclayo, Peru - 2022. It was carried out using a non-experimental design, under a quantitative correlational approach. The population consisted of 384 university teachers. The instruments used were the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) and the Organizational Commitment Questionnaire. Finally, it is expected to find a positive confirmation between the variables job satisfaction and organizational commitment. The results obtained show that there is a relationship between job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: *job satisfaction, teacher, university.*

Introducción

En la actualidad, para que toda organización pueda garantizar su éxito y continuidad es de suma importancia gestionar el talento humano (Mena, 2016). En los últimos años, las organizaciones se han dado cuenta que el principal recurso con el que cuentan es el recurso humano, por ello su inadecuada selección y gestión afectaría su productividad y efectividad, en contraposición la gestión saludable generaría, profesionales motivados y comprometidos con su trabajo (Luna, 2015). Por ello, es fundamental conocer de manera integral las necesidades, valores y motivaciones de los colaboradores, puesto que permitirá que el grado de compromiso y satisfacción con la organización aumente (Batugal, 2019).

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional son las actitudes más relevantes asociadas al trabajo, constituyen un rol indispensable en la organización pues contribuyen al logro de objetivos (Mena, 2016). Se conoce que los colaboradores satisfechos están comprometidos con su lugar de trabajo, por lo tanto, manifiestan una actitud más positiva hacia la labor que desempeñan e incluso llegan a superar las expectativas (Robbins & Coulter, 2014). No obstante, también pueden ser considerados obstáculos que generan problemas cruciales para las empresas como absentismo, rotación, bajo rendimiento/productividad en el trabajo, etc. (Robbins & Coulter, 2014)

En el contexto universitario, los docentes son quienes tienen una gran responsabilidad, pues contribuyen con el compromiso y la formación que debe tener un ciudadano con su país (Borbor & Tello, 2021). La motivación y el desarrollo de profesionales en educación son factores clave dentro del proceso enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, para una buena educación de calidad, se requieren profesionales altamente calificados, pero sobre todo satisfechos y comprometidos con su labor (Mena, 2016).

A nivel internacional, como en México el incremento de las exigencias laborales que los docentes deben asumir con la finalidad de mejorar el salario está vinculado al estrés laboral que pueden llegar a sufrir con mayor frecuencia (Sánchez y Martínez, 2014). Además, algunos estudios realizados en Argentina muestran que la poca información que manejan las instituciones sobre variables que permitan gestionar adecuadamente su capital humano genera en sus colaboradores insatisfacción laboral (Pujol, 2016). Esta es generada por factores como los bajos salarios, las políticas educativas del gobierno, la poca estabilidad laboral, el deterioro de las instalaciones y la inseguridad, escasas oportunidades de crecimiento, etc. (Mamani, 2016). En cambio, un docente altamente satisfecho también podría manifestar mayores niveles de compromiso con su lugar de trabajo, logrando que se involucre en actividades no exclusivamente docentes que permitan contribuir a incrementar la visibilidad y prestigio de la institución (Pujol, 2016).

En el Perú, son escasas las investigaciones sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, especialmente en el personal docente (Flores & Sullca, 2020). En algunos estudios se ha encontrado que los docentes presentan inadecuadas condiciones laborales, lo cual genera problemas como la insatisfacción laboral y la desmotivación, repercutiendo en su labor de contribuir con la formación de los estudiantes (Rodríguez & Morocco, 2020). Asimismo, se logró identificar que gran parte de las autoridades académicas tienen un reducido interés en valorar el recurso humano con el que cuentan, pues algunos docentes pueden percibir poca preocupación por mejorar su contexto laboral. En consecuencia, ello puede generar que los docentes se involucren menos en las diferentes actividades académicas, conllevando a una falta de compromiso con su labor (Valdivia, 2018).

En el contexto local, algunas investigaciones muestran que un gran porcentaje

de docentes no se encuentran satisfechos debido a diversos factores como la tensión en el trabajo, el trato rígido recibido, incertidumbre en los contratos, escasas políticas retributivas, escasez de oportunidades para el crecimiento profesional y la interrelación, y falta de compromiso (García y Reyes, 2018).

Por lo expuesto, surge la interrogante por conocer ¿cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo?

Por consiguiente, se estableció como objetivo general analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo en 2022, identificando los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes universitarios, así como la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional.

En tal sentido, la presente investigación aportará ampliando la información y el conocimiento acerca de la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, sobre todo cuando se presenta en el contexto nacional. Asimismo, los resultados obtenidos proporcionarán a las autoridades universitarias un panorama sobre la situación actual de los docentes con respecto a las variables estudiadas y también podrán ser utilizados como referentes en otras investigaciones.

De igual manera, se contribuirá brindando algunas recomendaciones para una mayor optimización de la gestión del talento humano a través de medidas institucionales como estrategias, planes y acciones que permitan mejorar el bienestar del docente dentro de la institución, enfocados en potenciar sus competencias permitiendo su desarrollo a nivel personal y profesional puesto que es una pieza clave para tener una educación de calidad. De esta manera, crear las condiciones necesarias que generen una adecuada satisfacción laboral y, por tanto, un compromiso con la organización. Por otro lado, el estudio aportará a nivel metodológico gracias a la actualización de las propiedades psicométricas de los instrumentos utilizados.

Revisión de Literatura

Antecedentes

Damian & Reyes (2020), realizaron una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Utilizaron el diseño no experimental, de tipo cuantitativo correlacional y la muestra estuvo conformada por 55 docentes de ambos sexos. Los instrumentos que utilizaron fueron la Escala del Compromiso Organizacional de Martinz y el enfoque tridimensional del compromiso organizacional y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma. Como resultado se obtuvo que existe una correlación altamente significativa entre ambas variables.

Flores & Sullca (2020), realizaron un estudio cuyo objetivo fue evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de docentes de una universidad pública. El diseño que utilizaron fue explicativo secuencial bajo un enfoque mixto y la población de estudio estuvo conformada por 256 docentes. Los instrumentos utilizados fueron la adaptación del cuestionario de Satisfacción Laboral por Dingeta y el cuestionario utilizado por Dingeta basado en la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indicaron que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Duche, et al. (2019) realizaron un estudio el cual tuvo como objetivo identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios y determinar si existe correlación entre ambas variables. La investigación utilizó un

diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional y la muestra estuvo conformada por 180 docentes. Los instrumentos utilizados fueron la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) y un Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO). Los resultados obtenidos indican que la satisfacción laboral y el compromiso institucional tienen una correlación positiva.

Batugal (2019) realizó una investigación en Filipinas la cual tuvo como objetivo explorar el nivel de compromiso, el nivel de satisfacción y la cultura organizacional de la facultad de tercer nivel del SPUS. El diseño de investigación fue descriptivo, correlacional, y la población estuvo conformada por 129 docentes. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Compromiso Organizacional (OCQ), el Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional (OCAI) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (JSQ). Los resultados indicaron que la satisfacción laboral predice el compromiso organizacional.

Ali & Bashir (2018) realizaron un estudio en Pakistán el cual tuvo como objetivo conocer el efecto de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los docentes universitarios. El diseño de la investigación es transversal, de naturaleza cuantitativa y la muestra estuvo conformada por 150 docentes. El instrumento que emplearon fue una encuesta cuantitativa de satisfacción laboral y compromiso organizacional de Currivan (1999). Los resultados revelaron que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de docentes universitarios del sector privado.

Hernández (2016) realizó un estudio en México, el cual tuvo como objetivo conocer si existe relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de docentes de una Institución Pública de Educación Superior del Estado de Nuevo León. El diseño utilizado fue transversal descriptivo y la población estuvo conformada por un total de 31 docentes. Los instrumentos empleados fueron la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñado por Barraza & Ortega y la Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios (EGCEU) diseñado por Tevni Grajales. Los resultados obtenidos evidencian que existe una relación positiva entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes universitarios.

Bases teóricas

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es una respuesta afectiva o agradable que la persona obtiene de la percepción subjetiva de su experiencia laboral. Esta satisfacción produce consecuencias que pueden repercutir en su vida en general, en su ámbito familiar y en sí mismo, llegando a afectar incluso su salud física, mental y su bienestar (Locke, 1976, como se cita en Bonilla, 2018).

De igual manera, está relacionada con la calidad de vida en el trabajo, es decir, a cómo se siente la persona con la labor que desempeña dentro de la organización. El grado de satisfacción que pueda experimentar un trabajador va a contribuir a la atracción y retención de talentos, asimismo, ayuda a generar un clima organizacional agradable y saludable, a incrementar la motivación y el compromiso de sus colaboradores (Chiavenato, 2009).

Otros autores la consideran como el conjunto de sentimientos y creencias a partir de los cuales los trabajadores perciben de manera subjetiva su ambiente laboral, influyendo en el cumplimiento de sus tareas y en su desempeño. Si una persona tiene sentimientos, pensamientos o emociones positivas acerca de las condiciones de su

entorno laboral, es probable que desarrolle una actitud favorable e incluso incrementa su satisfacción (Newstrom, 2011).

Del mismo modo, la satisfacción laboral se refiere al conjunto de actitudes que tiene un colaborador frente a su trabajo, llegando a generar un desempeño favorable o desfavorable. Es una de las variables más fundamentales por actuar como mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias que se generan para el progreso de la organización (Duche, et al., 2019).

Teorías de la satisfacción laboral

Teoría de los Dos Factores o Bifactorial

La teoría fue planteada en el año de 1959 por Frederick Herzberg, quien realizó diversos estudios con trabajadores y en donde refirió que la motivación laboral de los individuos va a estar determinada por dos factores, el factor intrínseco y extrínseco (Nieto, 2017). Los factores intrínsecos o motivacionales son elementos presentes enfocados en el contenido del cargo como el reconocimiento por logros, posibilidad de ascenso, etc., y que generan satisfacción en el colaborador. Por otro lado, los factores extrínsecos o también llamados higiénicos son aquellas condiciones con las que cuenta la persona en su contexto laboral como la política y privacidad de la empresa, las relaciones entre colaboradores, las condiciones, los pagos, etc., y están relacionados con la insatisfacción cuando se encuentran ausentes (Herzberg, 2003).

Teoría del Ajuste en el Trabajo

La teoría se basa en la interacción del individuo con el ambiente laboral. Los trabajadores intentan desarrollar y mantener cierta relación con el ambiente laboral, siguiendo un proceso continuo de adaptación al trabajo. Esta interacción depende de dos tipos de correlación. En la primera, se encuentra el grado de las habilidades y competencias que posee la persona y que son requeridas para ocupar una posición determinada. En la segunda, se ubica el nivel en que se cumplen las condiciones, necesidades y valores dadas por el contexto laboral, lo que genera una satisfacción desde una perspectiva personal. Así, la satisfacción se obtiene cuando el entorno laboral cubre tanto necesidades como valores de los colaboradores (Cavalcante, 2004).

Teoría de la Discrepancia

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es resultado de la congruencia entre los valores y necesidades del individuo, y los valores se pueden alcanzar mediante el desempeño de una función. (Locke, 1984, como se cita en Cavalcante, 2004).

La satisfacción y la insatisfacción laboral se generan cuando el colaborador compara sus propios valores con lo que considera, desde su perspectiva, que le brinda el trabajo. Al respecto, los valores y la jerarquía de estos cambian de persona a persona. Cada vez que una persona sienta satisfacción o insatisfacción laboral será producto de un juicio dual donde se toma en cuenta el grado de discrepancia entre el valor-percepción, así como la relevancia particular del valor para la persona (Bonilla, 2018).

Teoría de los Eventos Situacionales

Considera que existen dos factores que determinan la satisfacción laboral: las características y los eventos situacionales. Las características situacionales, son aquellas características que la persona evalúa antes de asumir algún puesto de trabajo. Dentro de ellos se encuentra el sueldo, las oportunidades de crecimiento, las condiciones laborales, las políticas de la empresa y supervisión, etc. Por otra parte, los eventos situacionales son aquellos que suceden en el ámbito laboral y que los colaboradores no tomaron en cuenta antes de desempeñarse en la posición, sino que se producen cuando la persona ocupa el puesto y pueden ser favorables o desfavorables. Por ejemplo, la

independencia del cargo, la flexibilidad del horario, las interacciones con los compañeros de trabajo, etc. (Quarstein et al., 1992).

Para la presente investigación, la teoría asumida y sobre la cual Sonia Palma diseñó el constructo de la variable satisfacción laboral es la Teoría de los Dos Factores o Bifactorial.

Factores que contribuyen a la satisfacción laboral

Según Palma (1999), la satisfacción laboral puede medirse mediante siete factores que dirigen el comportamiento y la percepción de los colaboradores. Las condiciones físicas o materiales hacen referencia a los elementos, ya sean materiales o de infraestructura, que el colaborador utiliza para realizar sus actividades, facilitando el desarrollo de las mismas. Los beneficios laborales y/o remunerativos se refieren a los aspectos remunerativos o incentivos económicos relacionados con el nivel de satisfacción que se pueden obtener mediante el esfuerzo al realizar la actividad laboral. Las políticas administrativas, hacen referencia al nivel de aceptación ante las normas institucionales orientadas a regular la relación laboral. Las relaciones sociales, se refiere a la satisfacción del colaborador con las relaciones interpersonales que establece con las demás personas que forman parte de la empresa. El desarrollo personal, la persona aprovecha la oportunidad de ejecutar actividades relevantes que contribuyan a su autorrealización. El desempeño de tareas, el colaborador valora las actividades cotidianas que ejecuta en la organización. Por último, la relación con la autoridad es la percepción que el trabajador tiene de la relación que mantiene con su jefe directo (como se cita en León, 2011).

Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es definido como un estado psicológico donde se integran tanto objetivos de la organización como objetivos de la persona. Esta definición se estableció realizando un adecuado análisis, y no solo considerando la identificación de los colaboradores (Meyer y Allen, 1991).

De igual manera, corresponde al grado de identificación, que una persona puede llegar a tener con los objetivos y con la organización para la que labora, deseando conservar su filiación a la misma. Hace referencia a la afinidad entre el colaborador y la empresa donde se desempeña. Algunas investigaciones señalan que el compromiso organizacional genera niveles más bajos de absentismo y rotación de personal (Robbins & Coulter, 2014).

Existen algunas perspectivas que también definen al compromiso organizacional. El compromiso, desde una perspectiva psicológica, es considerado como la identificación que el individuo experimenta con respecto a la organización a la que pertenece. En este, intervienen elementos como identificarse con los valores que genera la empresa y el anhelo de ayudar a que pueda alcanzar sus objetivos. Por otra parte, la perspectiva de atribución permite definir al compromiso como el deber que tiene el individuo al realizar actividades que son voluntarias, explícitas e irrevocables (Hernández, 2016).

Se caracteriza por la creencia y aceptación del individuo en relación a las metas y normas de la organización, realizando esfuerzos y mejorando su desempeño para favorecer la misma y continuar siendo parte de ella. Es decir, es el vínculo que mantiene a las personas apegadas a una organización, y el cual juega un papel importante en su decisión de permanecer en la empresa o dejarla (Olaskoaga-Larrauri, et al. 2019, como se citó en Duche, et al., 2019)

Teorías del compromiso organizacional

Teoría de los Tres Componentes del Compromiso Organizacional

Fue planteada por Meyer y Allen, y busca la integración de los aspectos actitudinales y conductuales. En ella se resaltan tres modelos de estados psicológicos: compromiso afectivo, de continuidad y normativo, los cuales están implicados en la identificación que tienen los trabajadores con la empresa. Cabe mencionar que estas dimensiones se establecen como resultado de diversas experiencias laborales del colaborador y por lo tanto afectan de manera diferente el comportamiento del mismo hacia la organización (Nieto, 2017).

El compromiso afectivo es la dedicación emocional y el compromiso con los valores que tiene el colaborador con la organización (Robbins y Judge, 2009). Se refiere a la congruencia que existe entre los valores del trabajador y los de la empresa. En otras palabras, esta dimensión es más emocional debido a que está constituida por sentimientos de pertenencia y afecto que se tiene a la organización (Ruiz de Alba, 2013).

El compromiso de continuidad es el valor económico que el colaborador percibe por mantenerse en la organización. Hace referencia al compromiso que tiene el trabajador con la empresa que es generado por el sueldo que percibe y por los costos que conllevaría dejar la organización (Robbins y Judge, 2009). En esta dimensión la persona reconoce que abandonar la organización podría suponer una pérdida de inversión de tiempo y esfuerzo, o incluso las posibilidades reducidas de encontrar otro trabajo. En otras palabras, se puede obtener como beneficio el permanecer en la organización, o por el contrario un costo asociado a dejar la misma (Meyer & Allen, 1991, como se cita en Valdivia, 2018)

El compromiso normativo hace referencia a la obligación que siente el colaborador de continuar en la empresa por motivos morales o éticos. Los trabajadores sienten una lealtad y un compromiso hacia la organización porque sienten que es lo correcto y por contribuir al cumplimiento de las metas organizacionales (Robbins y Judge, 2009).

Entorno laboral en docentes universitarios

Los profesores universitarios al realizar sus actividades se encuentran con factores como la interacción profesor-alumno, la forma en que se dirige la universidad, el número de estudiantes, los métodos de enseñanza, la evaluación de los estudiantes a los profesores, la gestión administrativa, etc. También existen otras condiciones laborales, como la formación académica o la experiencia laboral, la sensación de logro, las buenas relaciones o el reconocimiento del trabajo, que las autoridades académicas deberían considerar como factores de atracción y retención para los docentes (Álvarez, 2007).

Por otro lado, existen algunas dimensiones del puesto de trabajo que un profesor universitario posee como pertenecer a una determinada categoría docente, a un área temática específica y a una institución en particular, ser responsable de una asignatura teórica o práctica y tener una determinada titulación en docencia universitaria (Walker, 2016).

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

La investigación se ejecutó utilizando el diseño no experimental, bajo un

enfoque cuantitativo, es decir, no se contó con la manipulación de variables y solo se observaron las mismas en su contexto natural para realizar el análisis correspondiente. Asimismo, el estudio fue de tipo correlacional ya que se desea describir la relación entre dos variables en un tiempo determinado (Hernández et al., 2014).

Participantes.

La población estuvo conformada por 384 docentes universitarios de ambos sexos que laboran en las universidades de Chiclayo, Perú 2022.

El muestreo utilizado fue no probabilístico de sujetos voluntarios, ya que la elección de los individuos sujetos a análisis depende de circunstancias fortuitas y los participantes acceden a formar parte del estudio de manera voluntaria. Este tipo de muestra se usa en estudios donde se procura que los sujetos sean homogéneos en variables tales como edad, sexo, inteligencia, de manera que los resultados o efectos no obedezcan a diferencias individuales, sino a las condiciones a las que fueron sometidos (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado & Baptista-Lucio, 2018).

Para el tamaño de la muestra, se utilizó la fórmula de población infinita de variables discretas (proporción), debido a que se trabajará con variables ordinales y la fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pq}{d^2}$$

Donde:

$Z\alpha = 1.96$ al cuadrado (si la

seguridad es del 95%) $p =$ proporción

esperada (en este caso $5\% = 0.5$) $q = 1 - p$

(en este caso $1 - 0.5 = 0.5$)

$d =$ precisión (en su investigación use un $5\% = 0.05$).

El tamaño de la muestra para 100,000 personas debe ser de 384 docentes universitarios en Chiclayo para que el 95% de las veces el dato que se quiere medir se encuentre en el intervalo $\pm 5\%$ respecto al dato que se observe en la evaluación.

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró los docentes universitarios contratados a tiempo completo o parcial, que hayan trabajado al menos 3 meses de forma ininterrumpida y aquellos que aceptaron el consentimiento informado. Por otra parte, se excluyó a los docentes que no eran chiclayanos, que pertenecían al nivel primaria, secundaria o técnicos y que no se encontraban viviendo en Chiclayo. Finalmente, se eliminaron aquellos participantes que tengan duplicada su dirección IP y que no contesten las escalas completas.

Técnicas e instrumentos.

La recolección de datos se realizó empleando la técnica de la encuesta. Para ello, en primer lugar, se utilizó la Ficha de Datos Demográficos (Ver Anexo 1), a través de esta fichase solicitó a los participantes seleccionar los datos correspondientes a su edad, sexo, estado civil, grado académico, tiempo de servicio en la institución, universidad, tipo de contratación y rango salarial.

Después, el siguiente instrumento que se aplicó fue la Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC) de Valdivia (2018) basada en la escala creada por Sonia Palma (1999) (Ver Anexo 2), cuya procedencia es Lima-Perú. Su finalidad es medir el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de distintas organizaciones y consta de 36 ítems distribuidos en 7 dimensiones: condiciones físicas y materiales (1, 2, 3, 4, 5), beneficios laborales y/o remunerativos (6, 7, 8, 9), políticas administrativas (10, 11, 12, 13, 14), relaciones sociales (15, 16, 17, 18), desarrollo personal (19, 20, 21, 22, 23, 24), desempeño de tarea (25, 26, 27, 28, 29, 30) y relaciones con la autoridad (31, 32, 33, 34, 35, 36). La escala es de tipo Likert, en un rango que va desde 1 = Totalmente en desacuerdo hasta 5 = Totalmente de acuerdo. La calificación del instrumento se obtiene mediante la suma de los ítems y su puntuación se clasifica en cinco niveles: Muy alta, alta, media, baja y muy baja. La validez fue determinada mediante la técnica juicio de expertos obteniendo una validez de 0.81. La confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto aplicada al 20% de la población, obteniendo un valor de 0.94.

Finalmente, se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado por Valdivia (2018), el cual está basado en el creado por Meyer y Allen (1997) (Ver Anexo 3). Su finalidad es medir el compromiso organizacional en los colaboradores con su organización y consta de 21 ítems distribuidos en 3 componentes: componente afectivo (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), componente de continuidad (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15) y componente normativo (16, 17, 18, 19, 20, 21). La escala es de tipo Likert, en un rango que va desde 1 = Totalmente en desacuerdo hasta 5 = Totalmente de acuerdo. La calificación del instrumento se obtiene mediante la suma de los 21 ítems y su puntuación se clasifica en cinco niveles: Muy alta, alta, media, baja y muy baja. La validez fue determinada mediante la técnica juicio de expertos, obteniendo una validez de 0.78. La confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto aplicada al 20% de la población, luego, gracias a los resultados analizados se obtuvo una confiabilidad de 0.83.

Procedimientos.

En primer lugar, se realizó el anuncio de la investigación mediante las redes sociales Facebook y WhatsApp en donde se detallaron los objetivos planteados en el estudio. Posteriormente, se enviaron los cuestionarios para su aplicación a través Survey Monkey. Cuando ingresaron a la plataforma apareció el consentimiento informado basado en las características presentadas por el reporte de Belmont el cual se pudieron leer y aceptar para continuar a la siguiente página.

Los participantes desarrollaron los cuestionarios con una duración estimada que fue de 20 minutos, las escalas generales utilizadas fueron:

- Ficha de datos demográficos
- Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC)
- Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)

Una vez obtenidos los formularios resueltos, se calificaron y se elaboró la base de datos para posteriormente llevar a cabo el procesamiento y obtención de resultados.

Así mismo, para salvaguardar los principios bioéticos de beneficencia y no maleficencia podrán enviar un correo a la evaluadora y se identificará al participante mediante un código asignado en la evaluación inicial y las respectivas recomendaciones (Figura 1).

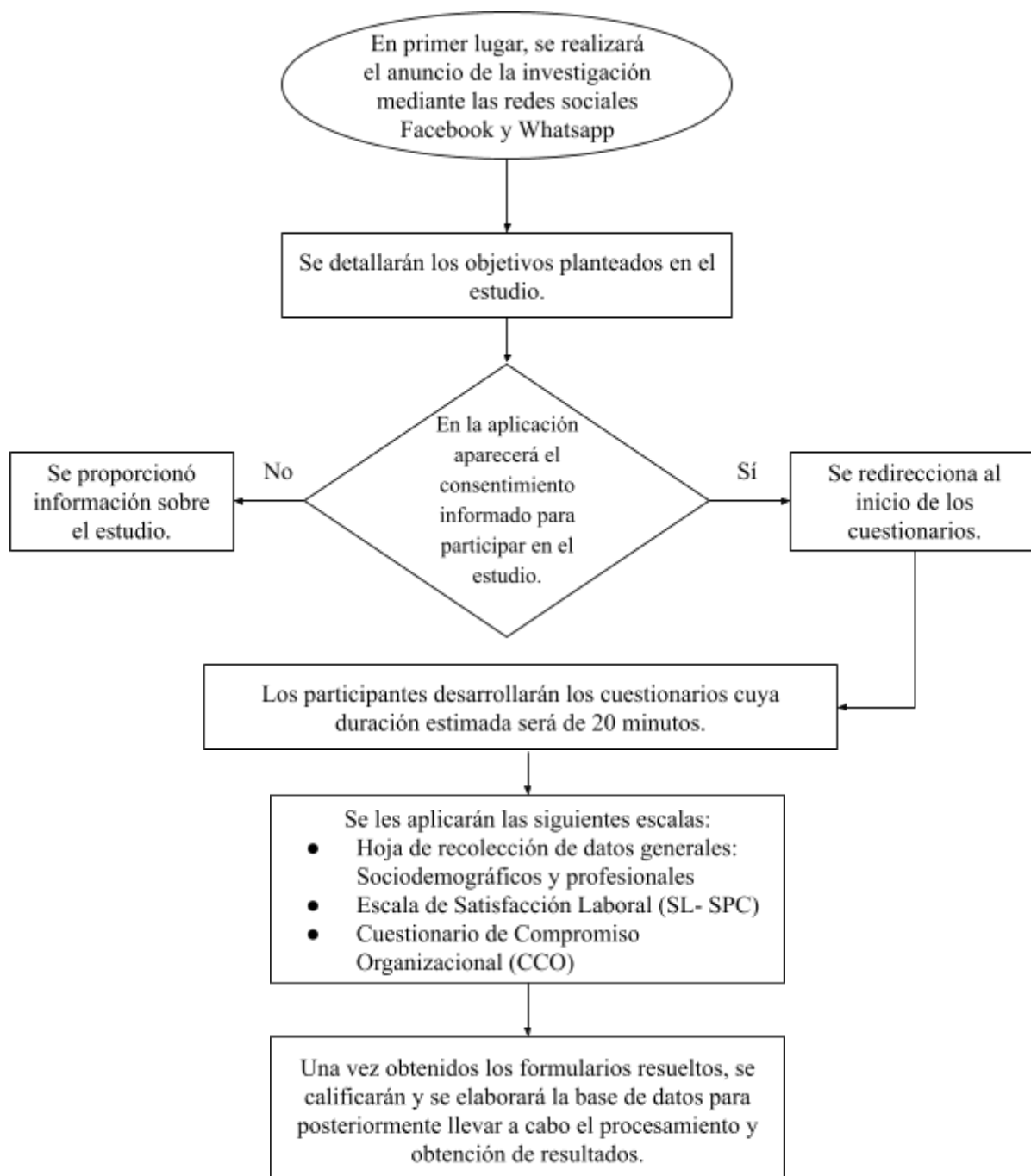


Figura 1. Procedimientos.

Aspectos éticos.

Este proyecto fue sometido a una evaluación del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, lo que garantiza el cumplimiento de los principios éticos establecidos. Posteriormente, se llevó a cabo los procedimientos de la

investigación con base al Informe Belmont (1979), por lo que se aplicaron los instrumentos correspondientes, partiendo del consentimiento informado que fue entregado a los participantes, donde se encontraron detallados aspectos como los objetivos, procedimientos y beneficios propios del estudio; asimismo, se informó que la participación es voluntaria y que cada trabajador puede optar por retirarse o continuar durante la investigación si así lo desea, de modo que haya un cumplimiento del principio de respeto a la autonomía en las personas.

Teniendo en cuenta el bienestar del participante, la información fue proporcionada al área de recursos humanos, con la finalidad de tomar decisiones en base a los resultados para asegurar el mejor desempeño de los trabajadores, cumpliendo así con el principio de beneficencia.

Siguiendo con el principio de justicia, se brindó un trato respetuoso a cada trabajador, resguardando la información emitida con el objetivo de mantener confidencialidad. Se aplicó la lista de cotejo (Ver Anexo 4) para la elaboración del consentimiento informado de la Universidad de Kentucky, con el fin de salvaguardar los principios bioéticos de los participantes. Finalmente, la investigación fue analizada por el programa Turnitin, con el fin de identificar el grado de similitud, teniendo como porcentaje de tolerancia el 25%.

Procesamiento y análisis de datos.

Diseño del diccionario de datos

Se elaboró el diccionario de datos (Ver Anexo 5) que describe las propiedades de las variables como el tipo de datos (por ejemplo, cadena y número), tamaño de la variable, codificación de datos y restricciones y validaciones adjuntas a una variable determinada.

Colección de datos

Los datos de la investigación fueron obtenidos mediante la aplicación de Survey Monkey, la cual tiene la acreditación “SOC 2” que cumplen las mejores prácticas y de seguridad, ya que se transmiten a través de una conexión HTTPS segura y que los inicios de sesión de los usuarios estaban protegidos a través de TLS. Por otro lado, los datos se cifran utilizando los algoritmos de cifrado estándar de la industria y de la investigación.

Conservación de los Datos

La base de datos se generó en el software Excel, seguidamente la información fue exportada al software libre Jamovi 1.2.27, donde se obtuvo una base de datos que contemple la codificación de respuestas emitidas por los participantes en los instrumentos aplicados, la cual se mantiene en la Universidad en una USB encriptada para la seguridad de los datos y la contraseña de dicha memoria sólo la tendrá el responsable del proyecto.

Estándares que proporcionan integridad, precisión y coherencia de los datos

Se utilizaron los modelos de Palma (1999) y Meyer y Allen (1997) para presentar coherencia en los datos, precisión e integridad a través de la definición óptima

de la satisfacción laboral y el compromiso organiza, y se retoman los siguientes elementos:

El encabezado de la columna (variable) no se modifica entre los datos, se mantiene la misma terminología en todas las variables, existe un formato coherente y una definición estándar para la identificación del sujeto, el nombre los conjuntos de los datos siempre es lo mismo, nombre del formulario / sección CRF, por ejemplo, datos demográficos, se tiene una lista de objetos de datos (nombres y definiciones), descripción del elemento de datos en lenguaje natural, propiedades detalladas de los elementos de datos (tipo de datos, tamaño, nulabilidad, opcionalidad, índices), opciones de respuesta, por ejemplo, casilla de verificación, botón de opción, texto; la (s) regla (s) de validación, por ejemplo, campo obligatorio, verificación de rango; relación de los elementos de datos con otros y detalles sobre las restricciones de privacidad y seguridad que deberían estar asociadas con el elemento, por ejemplo, el estado de la Información de salud protegida

Análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva que permitió analizar las frecuencias de tendencia central, dispersión y posición de las características de los participantes y los puntajes de las dimensiones. Se analizó la distribución de los datos mediante el programa libre Jamovi versión 1.6.15 determinando que no seguían una normalidad en relación a esos resultados por lo que se eligió un estadístico no paramétrico (Rho Spearman) para la determinar la correlación entre las variables.

Resultados y Discusión

Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo

Se encontró una relación moderada y positiva entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional ($r_s=0.458$, $p < .001$). El resultado presenta concordancia con lo encontrado en otras investigaciones realizadas donde también existe una relación entre las variables estudiadas (Damián & Reyes, 2020; Flores & Sulca, 2020; Duche et al. 2019). Estas investigaciones fueron realizadas con docentes de universidades públicas y privadas en nuestro país, las cuales se diferencian en calidad de enseñanza, infraestructura, disponibilidad presupuestaria, legislación vigente, etc. (Duche et al. 2019). Esto revela que, cuando un docente cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con su trabajo mostrará un mejor desempeño y una actitud positiva hacia este, incrementando su lealtad, independientemente de la institución a la cual pertenezca.

Los resultados se podrían deber a que los docentes universitarios perciben que la institución les brinda las condiciones necesarias para realizar su trabajo, les ofrece mejores beneficios, aceptan las normas institucionales y sienten que las relaciones interpersonales con sus compañeros son buenas, contribuyendo a que su identificación y sentido de pertenencia con la institución aumente. Puesto que, cuando las instituciones aseguran las condiciones de trabajo adecuadas para el desempeño de actividades, los docentes satisfechos mejoran su autoidentificación con la organización (Estrada & Gallegos, 2021).

Nivel de satisfacción laboral en docentes universitarios de Chiclayo

Los resultados demuestran que el 27% de los profesores universitarios que participaron en el estudio presentan un nivel bajo, el 47% un nivel medio y el 27% un nivel alto de satisfacción laboral. Se puede observar que el mayor porcentaje de docentes presenta un nivel medio de satisfacción, es decir, los docentes no se encuentran totalmente conformes con su trabajo. Ante ello, es importante que las autoridades administrativas de las universidades brinden las condiciones necesarias que puedan proveer un alto grado de satisfacción en los docentes puesto que un colaborador satisfecho contribuye a la atracción y retención de talentos, ayuda a mantener un clima organizacional saludable e incrementar su motivación y compromiso (Álvarez, 2007; Chiavenato, 2009). Por el contrario, la falta de preocupación por la satisfacción del docente puede ocasionar que las políticas emitidas por la institución no logren alcanzar la calidad de enseñanza que se espera, pero sobre todo la identificación y el bienestar del docente (Álvarez, 2007).

Por otra parte, los datos obtenidos difieren con otras investigaciones realizadas en donde se encontró que el mayor porcentaje de docentes presentaba un nivel alto de satisfacción laboral o manifestaban sentirse bastante satisfechos con su institución (Vargas et al., 2022; Flores y Sullca, 2020; Valdivia, 2018). Esto podría deberse a que los docentes contaban con los recursos y las condiciones adecuadas para realizar su trabajo, lo cual permitió que los resultados fueran favorables. Además, los instrumentos empleados en estudios anteriores eran diferentes al utilizado en la presente investigación. Esto demuestra que la institución debe tomar acciones que permitan incrementar la satisfacción en su activo principal que es el docente universitario, pues un docente satisfecho mostrará un mejor desempeño y así contribuirá al logro de objetivos de la organización.

Nivel de compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo

Los resultados muestran que el 30% de los docentes universitarios que participaron en el estudio presentan un nivel bajo, el 44% un nivel medio y el 27% un nivel alto de compromiso organizacional. Se observa que el mayor porcentaje de docentes presentan un nivel medio de compromiso, es decir, los docentes no se encuentran totalmente identificados con la institución donde laboran. Por ello, las instituciones deben tomar acción e implementar estrategias que permitan incrementar el compromiso en su personal docente. Dado que, el compromiso está vinculado con la eficiencia y el desempeño, es decir, un docente comprometido demostrará interés por su trabajo y presentará resultados de calidad (Buitrón, 2020). Así también, contribuirá generando niveles más bajos de absentismo y rotación de personal (Robbins & Coulter, 2014). En cambio, los colaboradores que no se sienten valorados y perciben que sus necesidades no son tomadas en cuenta, decidirán buscar otras oportunidades laborales que satisfagan sus expectativas profesionales y personales (Buitrón, 2020).

Por otra parte, los datos obtenidos difieren con otras investigaciones realizadas en donde se encontró que el mayor porcentaje de docentes presentaba un nivel alto de compromiso organizacional o manifestaban sentirse totalmente comprometidos con su institución (Vargas et al., 2022; Flores y Sullca, 2020; Valdivia, 2018). Esto podría explicarse debido a que los docentes se identificaban con su institución y sienten que deben trabajar para ayudar a cumplir los objetivos de la misma, incrementando así su deseo de continuar siendo parte de la organización.

Relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo

Se encontró una relación moderada y positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo ($r_s=0.513$, $p < .001$); es decir, el docente percibe por parte de la institución cierta preocupación por satisfacer algunas de sus necesidades y considera que su trabajo comienza a ser valorado, lo cual genera sentimientos de pertenencia hacia la misma. En relación a ello, otras investigaciones obtuvieron resultados similares donde hallaron que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso afectivo (Valdivia, 2018; Flores & Sullca, 2020), por lo que, si la institución espera un buen desempeño de los docentes el cual permita brindar una educación de calidad, debe comenzar a trabajar en la satisfacción de los mismos. Debido a que, algunos autores sostienen que la intención de un profesor universitario por permanecer en la institución resulta de una respuesta afectiva que es generada de acuerdo a ciertas condiciones laborales como la remuneración, el clima y el apoyo percibido dentro de la organización (Ajzen y Fishbein, 1977, como se cita en Cortina, 2014). Otros autores manifiestan que un profesor universitario satisfecho desarrolla un sentimiento de agrado por las actividades que realiza y que son de su interés, por el ambiente que cuenta con las condiciones para desempeñarse adecuadamente en una universidad que le resulta atractiva y por la que percibe ciertas compensaciones de acuerdo a sus expectativas (León, 2011).

Por otra parte, se encontró una relación baja entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad ($r_s=0.384$, $p < .002$). Esto quiere decir que, los docentes al percibir poca preocupación de las autoridades académicas por brindarles los recursos necesarios para realizar sus labores, demostrarán menor esfuerzo por mantenerse en la institución y por aportar al cumplimiento de los objetivos, viéndose implicada la inversión que ha realizado para formar parte de la organización. Pues, los colaboradores invierten tiempo, esfuerzo, dinero, etc. en sus instituciones y ello influye cuando deben decidir si dejan o permanecen en la organización (Becker, 1960, como se cita en Pintado, 2020). El resultado obtenido difiere con investigaciones realizadas donde se muestra que no existe una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad, esto debido a las condiciones laborales que manifiestan los profesores en la institución donde se realizó el estudio como la baja remuneración percibida, comparado con el alto costo de vida en la región, así como la falta de oportunidades de promoción y crecimiento profesional (Flores y Sullca, 2020). No obstante, en otro estudio se obtuvo un resultado similar al encontrado en el presente trabajo, indicando que cuanto más satisfechos se encuentren los docentes, mayor será su deseo de permanecer en la institución (Valdivia, 2018).

No se encontró una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo; es decir, los docentes a pesar de encontrarse satisfechos no se sienten obligados de continuar en la institución porque consideran que es lo correcto o por lealtad a la organización. Sin embargo, es importante incrementar el compromiso normativo ya que cuando el profesor universitario tiene una lealtad y compromiso hacia su organización es más probable que ayude al cumplimiento de los objetivos establecidos por la misma (Robbins y Judge, 2009). El resultado obtenido difiere con investigaciones realizadas donde se muestra que existe una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo, donde consideran que mientras los profesores universitarios se muestren mayor satisfacción, su nivel de compromiso normativo con su institución aumentará (Valdivia, 2018). No obstante, en otra investigación se obtuvo un resultado similar al encontrado en el presente trabajo,

indicando que la actitud del docente hacia su trabajo no se relaciona con su nivel de compromiso (Flores y Sullca, 2018). Esto podría deberse a que el docente no percibe la recepción de beneficios que le puede otorgar la organización lo cual impide que se genere la reciprocidad del compromiso y lealtad con su centro de trabajo. En ese sentido, es importante generar un compromiso normativo en el personal docente, pues los valores morales aún tienen influencia en los profesores permitiendo que estos actúen no solo por motivación extrínseca sino por moralidad y por hacer lo que consideran correcto (Tello, 2018).

Limitaciones y bondades

En la presente investigación, una de las limitaciones encontradas fue el acceso a la población y la recolección de datos, debido a que, muchos docentes no lograron terminar de responder los instrumentos o incluso algunos no respondieron. Por ello, siguiendo los criterios de eliminación se optó por descartar aquellas respuestas incompletas, lo cual impidió que se logre completar el número de respuestas correspondiente a la muestra establecida inicialmente. En ese sentido, es difícil generalizar los resultados debido a la dificultad para acceder a la muestra por lo que se tuvo que utilizar un muestreo no probabilístico de tipo intencional.

Sin embargo, la información obtenida resulta útil para conocer la importancia de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes universitarios pues permitirá a las autoridades académicas implementar estrategias que incrementen las variables estudiadas contribuyendo al crecimiento de la institución. Asimismo, se ofrecerá un panorama actual de las variables en los docentes de educación superior estableciendo un marco de referencia para futuras investigaciones.

Conclusiones

Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

La satisfacción laboral se presenta en un mayor porcentaje en el nivel medio,

El compromiso organizacional se presenta en un mayor porcentaje en el nivel medio.

Se encontró una relación positiva entre la satisfacción laboral y las dimensiones compromiso afectivo y de continuidad. Por otro lado, no se encontró una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo.

Recomendaciones

Se sugiere tomar en cuenta como variable sociodemográfica el grado de enseñanza pre y posgrado ya que conocer la satisfacción y compromiso de ambos grupos de docentes permitirá obtener resultados más enriquecedores para futuras investigaciones.

Se sugiere brindar a los docentes la implementación adecuada de las aulas por cada carrera con la finalidad de mejorar su desempeño y sientan que cuentan con las condiciones laborales necesarias para realizar su trabajo.

Se sugiere promover capacitaciones y programas de reconocimiento dirigidos a docentes que permitan contribuir a su desarrollo profesional y así el personal se vea beneficiado lo cual incrementa su satisfacción y compromiso con la institución.

Referencias

- Aldana, E. E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 1-13.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Ali, M. H., & Bashir, I. (2018). The effect of job satisfaction on teacher's organizational commitment, with special reference to private sector universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(2), 114-125. <https://www.ijsrp.org/research-paper-0318/ijsrp-p7519.pdf>
- Álvarez, F. D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, (10), 49-97.
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112813004.pdf>
- American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. (2002, amended effective June 1, 2010, and January 1, 2017).
<http://www.apa.org/ethics/code/index.html>
- Batugal, M. L. C. (2019). Organizational Culture, Commitment and Job Satisfaction of Faculty in Private-Sectarian Higher Education Institutions (HEIs). *World Journal of Education*, 9(2), 123-135.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1215360.pdf>
- Bonilla, G. L. (2018). *Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una ONG de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villareal]
<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2653/BONILLA%20RIOS%20GINA%20LILIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Borbor, G. C. & Tello, S. C. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de institutos superiores pedagógicos del departamento de San Martín* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10698/Borbor_AGDC-Tello_ASC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Buitrón, K. M. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J., & Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV Hacer*, 8(1), 75-84.

<https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/html/>

Cavalcante, J. J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil)* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona].

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjes1de1.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill/Interamericana. [https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento Organizacional Idalberto Chiavenato McGrawhill 2da Edicion pdf](https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf)

Cortina, E. (2016). El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la

Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 33(2), 94-107.

<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/160/154>

Damián, M. D. P. P., & Reyes, C. A. R. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables-FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018.

Horizonte empresarial, 7(1),
15-29.

<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1347/1438>

Duche, A. B., Gutiérrez, O. A., & Paredes, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015

Gallegos, E. G., & Gallegos, N. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & formação*, 6(1).

<https://revistas.uece.br/index.php/redufor/article/view/3854/3563>

Flores, R. Q., & Sullca, S. P. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de

docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 64-83.

<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/442/49>

⁹ García, M. I. (2017). *Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores*

de una empresa de telecomunicaciones de Lima - 2017 [Tesis de maestría,

Universidad Ricardo
Palma].

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1477/MICGARCIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, V., Fresnedas, M., Carrillo, A., Martín, A., & García, S. (2014). Satisfacción laboral, satisfacción vital y autoestima en una muestra comparada de sujetos con estudios superiores y no superiores. *Reidocrea*, 3(7), 50-59. <https://acortar.link/q8jiHL>

Guerrero, P. A. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf

Hernández, E. J. (2016). *Estudio sobre la satisfacción laboral y su relación al compromiso organizacional del personal docente de una institución pública de educación superior en Nuevo León* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León] Repositorio académico digital de la Universidad de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/14288/1/1080238000.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.

McGraw-Hill. [https://www.uca.ac.cr/wp-](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf)

[content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf) Herzberg, F. (2003). One More Time: How Do You Motivate Employees?. *Harvard Business*

Review, 81(1), 67-76.

[https://kyleshulfermba530.weebly.com/uploads/2/3/4/5/23454770/one more time - h ow do you motivate employees.pdf](https://kyleshulfermba530.weebly.com/uploads/2/3/4/5/23454770/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf)

- Informe Belmont (1979). *Principios Éticos y Directrices para la Protección de sujetos humanos de investigación*. Estados Unidos de Norteamérica: Reporte de la Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento.
<https://www.hhs.gov/sites/default/files/informe-belmont-spanish.pdf>
- León, B. A. (2011). Satisfacción laboral en docentes de primaria en Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/41a4bcdf-3849-4daa-8c65-503c0d689264/content>
- Luna, M. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilazo de la Vega].
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/385/T024_07841339_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/429/Ander_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mena, T. (2016). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Universidad Pública del Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
<https://satisfacciocompromiso.link/xMmDHF>
- Meyer, J.P y Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources 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)

Nieto, E. E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://cutt.ly/U1NRdAk>

Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*.

McGraw-Hill/Interamericana.

https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Pintado, M. P. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables- FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6834/Pintado%20Dami%20a%20n%20c%20M%20c%20b3nica%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pujol, L. J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de docencia universitaria*, 14(2), 261-292.

<https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/5974/7144>

Quarstein, V. McAfee, R. & Glassman, M. (1992) The situational occurrences theory of jobsatisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859-873.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872679204500806?journalCode=hu ma>

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson Educación de México.

[http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0451.%20Administ racion.%20Robins.%2012a.%20ed..pdf](http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0451.%20Administ%20racion.%20Robins.%2012a.%20ed..pdf)

Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS% 20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)

Rodriguez, L. N. & Morocco, A. A. (2020). *Satisfacción laboral en docentes de educación superior en Perú: Un estado del arte* [Tesis de bachiller, Universidad Peruana Unión].

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3992/Liz_Trabajo o Bac_hiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3992/Liz_Trabajo_Bac_hiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ruiz de Alba, J. L. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios empresariales. Segunda época*, (1), 67-86.

<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>

Sánchez, C., & Martínez, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 19-28.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000100003

Tello, L. R. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

- Valdivia, L. M. (2018). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27610/valdivia_ml.pdf?s_equence=1&isAllowed=y
- Vargas, J. I., Alva, L. E., & Tasayco, A. A.(2022) Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021. *Ltda. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3649-3670.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2877/4046>
- Walker, V. S. (2016). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Perfiles educativos*, 38(153), 105-119.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000300105

Anexos

Anexo 1. Ficha de datos demográficos

Ficha de Datos demográficos

Edad: _____

Sexo:

Mujer

Hombre

Estado civil:

Soltero

Casad@

Conviviente

Grado académico:

Bachiller

Licenciatura

Maestría

Doctorado

Tiempo de servicio en la institución:

Menos de 6 meses

6 meses

6 a 2 años

2 a 3 años

3 a 5 años

5 años a más

Universidad:

Pública

Privada

Pública y Privada

Tipo de contratación:

Tiempo completo

Tiempo parcial

Rango salarial:

Menos de s/.2000

S/.2000- S/.4000

S/.4000 a S/.6000

S/.6000 a S/.8000

S/. 8000 a más

Anexo 2. Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC)

Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC)

Estimado(a) docente:

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral en la institución. En los siguientes enunciados responda de acuerdo a su experiencia personal cada una de las siguientes afirmaciones. Indique sus respuestas marcando en el recuadro correspondiente:

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

Nº	Enunciados	1	2	3	4	5
Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales.						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis estudiantes.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
Dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos.						
6	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.					
7	Me siento bien con lo que gano.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Dimensión: Políticas administrativas.						
10	Siento que doy más de lo que recibo de la institución					
11	Nunca tengo sensación que en mi trabajo me están explotando.					
12	Me gusta mi horario.					
13	Tengo la sensación que en mi institución se hace justicia.					
14	El esfuerzo de trabajar más horas es reconocida.					

Dimensión: Relaciones sociales.					
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.				
17	Evito tomar distancia con las personas con las que trabajo.				
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.				
Dimensión: Desarrollo personal					
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.				
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.				
22	Mi trabajo me satisface.				
23	La institución donde laboro me hace sentir realizado.				
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).				
Dimensión: Desempeño de tareas					
25	La tarea que desempeño es tan valiosa como cualquier otra.				
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.				
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				
28	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los estudiantes.				
29	Me gusta el trabajo que realizo.				
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.				
Dimensión: Relación con la autoridad					
31	El equipo directivo es comprensivo.				
32	Es grata la disposición del equipo directivo cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.				
33	Llevarse bien con el equipo directivo beneficia la calidad del trabajo.				
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.				
35	Me siento a gusto con el equipo directivo.				
36	El equipo directivo valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.				

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 3. Cuestionario de Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Género: Masculino () Femenino ()

Estimado(a) docente:

A continuación se presenta un conjunto de afirmaciones sobre el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, a las que se debe responder con la **mayor sinceridad** posible de acuerdo a los enunciados realizados. No existen respuestas correctas o incorrectas. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los ítems enunciados:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
1	Tengo confianza en los valores de la institución.					
2	Siento apego emocional a la institución.					
3	Me he integrado plenamente con la institución.					
4	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
6	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
7	Esta institución tiene un gran significado para mí.					
Compromiso de continuidad						
		1	2	3	4	5
8	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
9	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
10	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
11	Cuento con diversas opciones de trabajo.					
12	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
13	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
14	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
15	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
Compromiso normativo						
		1	2	3	4	5
16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.					
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
18	Soy leal a la institución.					
19	Tengo la obligación de permanecer en la institución.					
20	Tengo una sensación de deuda con la institución.					
21	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 4. Consentimiento informado**Consentimiento para participar en un estudio de investigación****- ADULTOS -**

Instituciones : Universidad Católica Santo Toribio de
Mogrovejo Investigador : Sofía Patricia Sernaqué Rico
Título : Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en
docentes universitarios de Chiclayo, Perú – 2022

Propósito del Estudio:

Estimado colaborador (a) se le invita a participar en el estudio llamado “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en docentes universitarios de Chiclayo, Perú - 2022”. La encuesta es administrada por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT) y la información obtenida tendrá la finalidad de analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo, Perú - 2022

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio, luego de emitir su consentimiento, se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario que tiene un tiempo de aplicación estimado entre 15 a 20 minutos.

Beneficios:

Si lo desea, se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan a partir de la investigación mediante el correo electrónico de la investigadora principal, el cuales 75786315@usat.pe

Costos e incentivos

Usted no pagará nada por participar en el estudio, del mismo modo, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Riesgos:

El riesgo por participar es mínimo (No se prevén riesgos por participar en este estudio).

Confidencialidad:

Se garantiza que la información que usted brinde será confidencial (no se solicitarán datos personales de quienes contesten; tampoco hay manera de conocer su identidad por medio de dirección IP, correo o cualquier otro medio) y solo el investigador principal

será quien maneja la información obtenida.

Uso futuro de la información obtenida:

Se conservará la información de su encuesta electrónica en la Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo (USAT) en una memoria USB encriptada (sólo el investigador principal tiene acceso a la contraseña) por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirva como fuente de verificación de la investigación, luego será eliminada.

Derechos del participante:

- Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno.
- Si tiene alguna duda adicional, puede consultar al investigador Sofía Patricia SernaquéRico, al correo 75786315@usat.pe
- Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: comiteetica.medicina@usat.edu.pe.
- Si usted contesta el cuestionario se entenderá que ha aceptado también el consentimiento para participar en el estudio.

Se agregará un reactivo donde se especifique si “Acepta el consentimiento informado” y la opción de respuesta será nominal dicotómica (Sí y No); Si el individuo responde “Sí” se procederá con la evaluación y en caso de que responda “No” la encuesta lo mandará al final de la investigación, en el apartado de gracias.

Anexo 5. Diccionario de Datos

Variables sociodemográficas					
Variable	Decodificación	Nivel de variable	Cadena	Valores	Perdidos
Edad	Edad	De razón	2	Numerales	99
Sexo	Sexo	Nominal	1	1- Mujer 2-Hombre	99
Estado civil	Est_Civ	Nominal	1	1-Solter(@) 2-Casad(@) 3-Conviviente 4-Divorciado 5-Viudo	99
Grado académico	Grad_Acad	Ordinal	1	1-Bachiller 2-Licenciatura 3-Maestría 4-Doctorado	99
Tiempo de servicio en la institución	Tiem_Serv	Ordinal	1	1- 6 meses 2- Menos de 6 meses 3- 6 a 2 años 4- 2 a 3 años 5- 3 a 5 años 6- 5 años a más	99
Universidad	Univ	Nominal	1	1-Pública 2- Privada 3- Pública y Privada	99
Tipo de contratación	Tip_Contr	Nominal	1	1-Tiempo completo 2- Tiempo parcial	99
Rango salarial	Rang_Sal	De razón	1	1- Menos de S/.2000 2- S/.2000 - S/4000 3- S/.4000 a S/.6000 4- S/.6000 a S/.8000 5- S/8000 a más	99

Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)					
Variable	Decodificación	Nivel de variable	Cadena	Valores	Perdidos
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	SL-1	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
El ambiente donde trabajo es confortable.	SL-2	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	SL-3	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente con mis estudiantes.	SL-4	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	SL-5	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99

<p>Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.</p>	SL-6	Ordinal	1	<p>1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo</p>	99
<p>Me siento bien con lo que gano.</p>	SL-7	Ordinal	1	<p>1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo</p>	99
<p>Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.</p>	SL-8	Ordinal	1	<p>1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo</p>	99
<p>Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</p>	SL-9	Ordinal	1	<p>1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo</p>	99
<p>Siento que doy más de lo que recibo de la institución.</p>	SL-10	Ordinal	1	<p>1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo</p>	99
<p>Nunca tengo sensación que en mi trabajo me están explotando.</p>	SL-11	Ordinal	1	<p>1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo</p>	99

Me gusta mi horario.	SL-12	Ordinal	1	5-Totalmente de acuerdo 1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Tengo la sensación que en mi institución se hace justicia	SL-13	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
El esfuerzo de trabajar más horas es reconocida	SL-14	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	SL-15	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Me agrada trabajar con mis compañeros.	SL-16	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Evito tomar distancia con las personas con las que	SL-17	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo	99

trabajo.				3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	
La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	SL-18	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	SL-19	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	SL-20	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	SL-21	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Mi trabajo me satisface.	SL-22	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99

La institución donde laboro me hace sentir realizado.	SL-23	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).	SL-24	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
La tarea que desempeño es tan valiosa como cualquier otra.	SL-25	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Me siento realmente útil con la labor que realizo.	SL-26	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	SL-27	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los estudiantes.	SL-28	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo	99

Me gusta el trabajo que realizo.	SL-29	Ordinal	1	5-Totalmente de acuerdo 1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Me siento complacido con la actividad que realizo.	SL-30	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
El equipo directivo es comprensivo.	SL-31	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Es grata la disposición del equipo directivo cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	SL-32	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Llevarse bien con el equipo directivo beneficia la calidad del trabajo.	SL-33	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
La relación que tengo con mis superiores es	SL-34	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo	99

cordial.				3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	
Me siento a gusto con el equipo directivo.	SL-35	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
El equipo directivo valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	SL-36	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99

Cuestionario de Compromiso Organizacional
(CCO)

Variable	Decodificación	Nivel de variable	Cadena	Valores	Perdidos
Tengo confianza en los valores de la institución.	CO-1	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99

Siento apego emocional a la institución.	CO-2	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Me he integrado plenamente con la institución.	CO-3	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	CO-4	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	CO-5	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	CO-6	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99

Esta institución tiene un gran significado para mí.	CO-7	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	CO-8	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	CO-9	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	CO-10	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Cuento con diversas opciones de trabajo.	CO-11	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99

Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	CO-12	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Si no hubiera dado tanto tiempo de mi mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	CO-13	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	CO-14	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	99
He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	CO-15	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.	CO-16	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99

He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	CO-17	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Soy leal a la institución.	CO-18	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Tengo la obligación de permanecer en la institución.	CO-19	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Tengo una sensación de deuda con la institución.	CO-20	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99
Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	CO-21	Ordinal	1	1- Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo	99

Anexo 6.**Tabla 1**

Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo

		Satisfacción laboral
Compromiso organizacional	Spearman's rho	0.458
	p-value	< .001

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral en docentes universitarios de Chiclayo

Niveles	%
Bajo	27 %
Medio	47 %
Alto	27 %

Tabla 3

Nivel de compromiso organizacional en docentes universitarios del Chiclayo

Niveles	%
Bajo	30 %
Medio	44 %
Alto	27 %

Tabla 4

Relación entre satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo

Compromiso organizacional	Satisfacción laboral	
	r_s	p-value
Compromiso afectivo	0.513	< .001
Compromiso de continuidad	0.384	0.002
Compromiso normativo	0.206	0.102