

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
ESCUELA DE POSTGRADO “LUIS CERVANTES LIÑAN”



**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE DE
UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA.**

**Tesis para optar el grado académico de
Magister en Psicología**

MARIA DEL CARMEN LUNA FEIJÓO

Lima – Perú

2015

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA

Resumen

La presente investigación pretende determinar la relación de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en una muestra conformada por 125 docentes de la Facultad de Psicología y Trabajo Social. La técnica de muestreo fue no probabilístico. El diseño del estudio fue transversal descriptivo-comparativo y correlacional. Los instrumentos fueron la Escala de Satisfacción de Sonia Palma y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Mayer y Allen. Los resultados arrojaron que la Satisfacción Laboral Global en los docentes es de nivel promedio, al igual que en las dimensiones de significación de la tarea y Condiciones de Trabajo, en el nivel insatisfecho está la dimensión de Reconocimiento Personal y/o Social a diferencia de Beneficios Económicos donde están satisfechos los docentes. En cuanto al Compromiso Organizacional Global hay una tendencia alta, lo mismo en el Compromiso Normativo, en el Afectivo es alto, en el Compromiso para Continuar vemos que hay una tendencia baja. En relación a la Satisfacción Laboral Global entre docentes varones y mujeres se encuentra a un nivel Promedio de satisfacción, lo mismo sus dimensiones de Significación de Tarea y Condiciones de Trabajo, en el nivel de insatisfecho está el Reconocimiento Personal y/Social pero en cuanto a Beneficios Económicos la mayoría están satisfechos, tanto varones como mujeres. En cuanto al Compromiso Organizacional Global entre docentes varones y mujeres hay tendencia alta, existiendo diferencias, encontrándose más docentes mujeres en este nivel. En la dimensión Normativa también existe una tendencia alta, más en el Compromiso Afectivo es alta, obteniendo las mujeres un mayor porcentaje. Por el contrario en la dimensión para Continuar el nivel es tendencia baja. En lo que respecta a Satisfacción Laboral Global y sus dimensiones de Significación de la Tarea y Condiciones de Trabajo según tiempo de servicios, los docentes que tienen de 1 a 5 años alcanzan un nivel promedio, en tanto en dimensión de Beneficios Económicos de los docentes que tienen 11 años a más se sitúan a nivel satisfecho, no así en el Reconocimiento Personal y/o Social donde están insatisfechos (11 años a más). En referencia al Compromiso Organizacional Global y su factor Normativo el nivel predominante es una tendencia alta con un 50% aproximadamente de docentes

en este nivel. En el factor de Compromiso Afectivo el 36.8% se sitúa en el nivel Alto, presentándose diferencias significativas en este nivel con docentes que alcanzan de 1 a 5 años; en cambio en el Compromiso para Continuar el 43% de docentes que tienen de 1 a 5 años tiene un nivel tendencia bajo. Existen correlaciones estadísticamente significativas pero moderadas entre las dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Beneficios Económicos, Reconocimiento Personal y/o Social y Compromiso Organizacional Global. En la dimensión Afectiva y la Satisfacción Laboral Global hay correlación significativa y alta pero moderada en las dimensiones Normativa y de Continuidad.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional, Personal Docente, Universidad, Sexo, Tiempo de Servicios.

JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS OF A PRIVATE UNIVERSITY OF LIMA

Abstract

This research aims to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment in a sample comprised 125 teachers from the School of Psychology and Social Work. The sampling technique was not probabilistic. The study design was cross-sectional comparative descriptive and correlational. The instruments were the Scale Palma Sonia Satisfaction and Organizational Commitment Questionnaire Mayer and Allen. The resulted showed that overall job satisfaction among teachers is of average level as in the size of the task significance and working conditions, the dissatisfied level dimension is personal recognition and / or social benefits unlike economic where teachers are satisfied. As for Global Organizational Commitment is a high tendency, both in the normative commitment, the affective is high, in the commitment to continue to see that there is a downward trend. Regarding the Global Labour satisfaction among teachers men and women is at an average level of satisfaction, the same dimensions of significance Task and Working Conditions in the level of unsatisfied is personal recognition and / Social but as for Economic benefits are most satisfied, both men and women. As for Global Organizational Commitment among teachers men and women there is high tendency, existing differences, with more female teachers at this level. In the normative dimension there is also a high tendency, more affective commitment is high, giving women a greater percentage. By contrast in dimension to continue the trend level is low. With regard to Global Job Satisfaction and dimensions of significance of the Task and Working Conditions as length of service, teachers having 1 to 5 years reach an average level, while in dimension Economic Benefits of teachers They have 11 years more are situated satisfied level, not in personal recognition and / or Social where they are dissatisfied (11 years later). Referring to the Global Commitment Organizational and Regulatory factor is the high level prevailing trend with about 50% of teachers at this level. In the factor of 36.8% affective commitment it is at the High level, presenting significant differences in the level of teachers reaching 1-5 years instead on the commitment to continue the 43% of teachers having 1 to 5 years has a low tendency level. There were statistically significant but moderate correlations between the dimensions of the task significance, Working conditions, Economic Benefits, Personal Recognition and / or Social and Organizational Commitment Global. In the emotional dimension and the Global Job Satisfaction and high but no significant moderate correlation in size and Continuity Regulations.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, teachers, college, sex, length of service

