

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



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Escuela de Posgrado
Doctor Luis Claudio Cervantes Liñán

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado constituido por los señores: *Dr. Luis Claudio Cervantes Liñán, Presidente.*
Dr. Jorge Laya Menrique, Dr. Oscar Carrion Marin, Dr. Julio Castro Garcia, Mg. Piedad
P. Jimenez Villanueva, Miembros

el postulante al GRADO DE *Maestría en biología*

Don (ña) *María del Carmen Vera Feijoo*

procedió a sustentar su Trabajo de Investigación Titulado: *Perturbación laboral y Compromiso*
Organizacional del personal Docente de una Universidad Privada de Lima.

habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias.

Concluido el acto se realizó la votación correspondiente, resultando el ponente

Aprobado por Unanimidad

Y para constancia se extiende la presente Acta, en Lima, a los *30* días del mes de *Octubre*
de 2015

Luis Cervantes
Presidente del Jurado

[Signature]
Miembro
[Signature]
Miembro



[Signature]
Miembro

[Signature]
Miembro

Miembro

Miembro

Dedicatoria

Agradezco a Dios por permitirme ayudar profesionalmente a las personas que pone en mi camino y darme la fuerza y tesón necesario para llevar a cabo mis sueños profesionales. A mi adorable padre, que sembró en mí esa vocación de servicio y ayuda al prójimo, digna de admiración. A mi madre, por su aliento constante en la culminación de esta investigación. Para mi querida familia, Fernando, Jean Pierre y Jean Paul, que son el motor de mi vida.

Agradecimientos

A todas las personas que de una u otra forma colaboraron en la consecución de esta investigación.

TABLA DE CONTENIDO

	Páginas
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Tabla de contenido	iii
Índice de tablas	vi
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
Capítulo I:	
FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Marco Histórico.....	1
1.2 Marco Teórico	4
1.2.1 La Satisfacción Laboral	5
1.2.1.1 Definiciones de Satisfacción Laboral.	5
1.2.1.2 Facetas o dimensiones de la Satisfacción Laboral....	7
1.2.1.3 Conceptualización de la Satisfacción Laboral.	9
1.2.1.4 Variables que determinan tendencias generales de la Satisfacción Laboral.	10
1.2.1.5 La Satisfacción Laboral como efecto del rendimiento-productividad:	11
1.2.1.6 Efectos que produce el nivel de satisfacción de un trabajador/colaborador.	12
1.2.1.7 Teorías y Modelos de la Satisfacción Laboral.....	14
1.2.2 El Compromiso Organizacional.	20
1.2.2.1 Definiciones de Compromiso Organizacional	20
1.2.2.2 Facetas o dimensiones del Compromiso Organizacional.	23
1.2.2.3 Conceptualización del Compromiso Organizacional.	26
1.2.2.4 Consecuencias del Compromiso Organizacional.....	26
1.2.2.5 Variables que determinan tendencias generales del Compromiso Organizacional.	27
1.2.2.6 Dimensiones del Compromiso Organizacional y su desarrollo en una organización:	28

1.2.3	La Universidad.	28
1.2.3.1	La universidad como satisficente de una necesidad social.	28
1.2.3.2	Concepto de Universidad.	29
1.2.3.3	El docente universitario	30
1.3	Investigaciones	32
1.4	Marco Conceptual	37

Capítulo II:

EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1	Planteamiento del Problema	39
2.1.1	Descripción de la Realidad Problemática	39
2.1.2	Antecedentes Teóricos	40
2.1.3	Definición del Problema	41
2.1.3.1	Problema Principal	41
2.1.3.2	Problemas Específicos.....	41
2.2	Finalidad y Objetivos de la Investigación	42
2.2.1	Finalidad.....	42
2.2.2	Objetivos de la Investigación.....	42
2.2.2.1	Objetivo General	43
2.2.2.2	Objetivos Específicos	43
2.2.3	Delimitación del Estudio	44
2.2.4	Justificación e Importancia del Estudio	44
2.3	Hipótesis y Variables.....	45
2.3.1	Supuestos teóricos	45
2.3.2	Hipótesis Principal y Específicas	45
2.3.3	Variables e Indicadores	46

Capítulo III:

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1	Población y Muestra	49
3.2	Diseño (s) Utilizados en el Estudio	49
3.3	Técnica (s) e Instrumento (s) de Recolección de Datos	50
3.4	Procesamiento de Datos	51

Capítulo IV:

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1	Presentación de Resultados	52
4.1.1	Niveles preponderantes de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional	52
4.1.1.1	Nivel preponderante de Satisfacción Laboral	52
4.1.1.2	Nivel preponderante de Compromiso Organizacional	63
4.1.2	Diferencias en niveles de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional según Sexo y Tiempo de Servicios	72
4.1.2.1	Diferencias en niveles de Satisfacción Laboral según Sexo	72
4.1.2.2	Diferencias en niveles de Compromiso Organizacional según Sexo	83
4.1.2.3	Diferencias en niveles de Satisfacción Laboral según Tiempo de Servicios	92
4.1.2.4	Diferencias en niveles de Compromiso Organizacional según Tiempo de Servicios	103
4.1.3	Relación de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional.	114
4.1.3.1	Relación de la Satisfacción Laboral Global y el Compromiso Organizacional Global.	114
4.1.3.2	Relación de las dimensiones del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral Global...	115
4.1.3.3	Relación de las dimensiones de la Satisfacción Laboral con el Compromiso Organizacional Global..	116
4.2	Contrastación de Hipótesis	117
4.3	Discusión de Resultados	118

Capítulo V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Conclusiones	124
5.2	Recomendaciones	126

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	127
-----------------------------------	-----

ANEXOS

Anexo 1	139
Anexo 2.....	151
Anexo 3.....	153

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Niveles de Satisfacción Laboral - Global de los docentes de una Facultad de Psicología.....	53
Figura 1	Niveles de Satisfacción Laboral Global.....	54
Tabla 2	Niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Significación de la Tarea, de los docentes de una Facultad de Psicología	55
Figura 2	Niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Significación de la Tarea	56
Tabla 3	Niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Condiciones de Trabajo, de los docentes de una Facultad de Psicología	57
Figura 3	Niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Condiciones de Trabajo.....	58
Tabla 4	Niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, de los docentes de una Facultad de Psicología.....	59
Figura 4	Niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Reconocimiento Personal y/o Social.....	60
Tabla 5	Niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Beneficios Económicos, de los docentes de una Facultad de Psicología	61
Figura 5	Niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Beneficios Económicos.....	62
Tabla 6	Niveles de Compromiso Organizacional Global de los docentes de una Facultad de Psicología.....	64
Figura 6	Niveles de Compromiso Organizacional Global.....	65
Tabla 7	Niveles de Compromiso Organizacional dimensión Afectiva de los docentes de una Facultad de Psicología.....	66
Figura 7	Niveles de Compromiso Organizacional, dimensión Afectiva.....	67
Tabla 8	Niveles de Compromiso Organizacional dimensión Normativa de los docentes de una Facultad de Psicología.....	68
Figura 8	Niveles de Compromiso Organizacional, dimensión Normativa...	69
Tabla 9	Niveles de Compromiso Organizacional dimensión Continuidad de los docentes de una Facultad de Psicología.....	70
Figura 9	Niveles de Compromiso Organizacional, dimensión Continuidad..	71
Tabla 10	Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral Global entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología.....	73
Figura 10	Sexo y Satisfacción Laboral Global.	74
Tabla 11	Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Significación de la Tarea, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología.....	75

Figura 11	Sexo y Satisfacción Laboral, dimensión Significación de la Tarea.	76
Tabla 12	Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Condiciones de Trabajo, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología.....	77
Figura 12	Sexo y Satisfacción Laboral, dimensión Condiciones de Trabajo.....	78
Tabla 13	Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología.....	79
Figura 13	Sexo y Satisfacción Laboral, dimensión Reconocimiento Personal y/o Social.....	80
Tabla 14	Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Beneficios Económicos, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología.....	81
Figura 14	Sexo y Satisfacción Laboral, dimensión Beneficios Económicos.....	82
Tabla 15	Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional Global entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología.....	84
Figura 15	Sexo y Compromiso Organizacional Global.....	85
Tabla 16	Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional, dimensión Afectiva, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología.....	86
Figura 16	Sexo y Compromiso Organizacional, dimensión Afectiva.	87
Tabla 17	Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional, dimensión Normativa, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología.....	88
Figura 17	Sexo y Compromiso Organizacional, dimensión Normativa.....	89
Tabla 18	Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional, dimensión de Continuidad, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología.....	90
Figura 18	Sexo y Compromiso Organizacional, dimensión de Continuidad..	91
Tabla 19	Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral Global según Tiempo de Servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología.....	93
Figura 19	Tiempo de Servicios y Satisfacción Laboral Global.....	94
Tabla 20	Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Significación de la Tarea, según Tiempo de Servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología.....	95
Figura 20	Tiempo de Servicios y Satisfacción Laboral, dimensión Significación de la Tarea.....	96

Tabla 21	Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Condiciones de Trabajo, según Tiempo de Servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología.....	97
Figura 21	Tiempo de Servicios y Satisfacción Laboral, dimensión Condiciones de Trabajo.....	98
Tabla 22	Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, según Tiempo de Servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología.....	99
Figura 22	Tiempo de Servicios y Satisfacción Laboral, dimensión Reconocimiento Personal y/o Social.....	100
Tabla 23	Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Beneficios Económicos, según Tiempo de Servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología.....	101
Figura 23	Tiempo de servicios y Satisfacción Laboral, dimensión Beneficios Económicos.....	102
Tabla 24	Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional Global, según Tiempo de Servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología.....	104
Figura 24	Tiempo de Servicios y Compromiso Organizacional Global.....	105
Tabla 25	Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional, dimensión Afectiva, según Tiempo de Servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología.....	106
Figura 25	Tiempo de Servicios y Compromiso Organización, dimensión Afectiva.....	107
Tabla 26	Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional, dimensión Normativa, según Tiempo de Servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología.....	109
Figura 26	Tiempo de Servicios y Compromiso Organización, dimensión Normativa.....	110
Tabla 27	Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional, dimensión Continuidad, según Tiempo de Servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología.....	112
Figura 27	Tiempo de Servicios y Compromiso Organización, dimensión Continuidad.....	113
Tabla 28	Estadísticos descriptivos, K-S y coeficiente de correlación de Pearson.....	114
Tabla 29	Estadísticos descriptivos, K-S y coeficiente de correlación r de Pearson.....	115
Tabla 30	Estadísticos descriptivos, K-S y coeficiente de correlación rho de Spearman.....	116

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

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones, las personas son el activo más importante y el éxito de ellas depende de la selección de personas talentosas, profesionales y motivadas que se preocupan por su trabajo, siendo ésta la mayor ventaja competitiva.

La Psicología a través de los años, ha estudiado las actitudes y el comportamiento de las personas, pero la Psicología Organizacional ha profundizado e investigado sobre la importancia de las principales actitudes hacia el trabajo que son la Satisfacción Laboral, el Compromiso Organizacional y el Involucramiento en el trabajo, con el propósito de investigar qué factores favorecen dichas actitudes, para lograr un desempeño eficaz y eficiente del colaborador.

Es por ello el interés de estudiar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes, pues los resultados de los estudios nos indican una correlación muy significativa entre ambas variables (Jaik, Tena y Villanueva 2010).

No es suficiente el conocimiento a fin de resolver problemas y mejorar la condición humana, sino también es necesario cultivar la capacidad emocional, las buenas relaciones entre los miembros de la empresa, la administración eficaz, capaz de comprender el comportamiento de equipo y la moral alta de los colaboradores (“efecto Hawthorne”), para lograr más rápidamente que se logren las metas organizacionales, en beneficio de todos.

Una forma de lograr los objetivos de la empresa es conseguir la Satisfacción Laboral definida ésta como el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, además de obtener el compromiso personal del colaborador que se refiere al deber moral o psicológico adquirido hacia una organización, debido a que resulta un buen indicador del funcionamiento organizacional y representa para la sociedad un referente de la calidad de vida de los colaboradores en las organizaciones.

Por el contrario se han encontrado varios efectos en relación a la insatisfacción, como el ausentismo que si bien es provocado por enfermedad, clima o transporte, la mayoría de las veces se da por que la persona está desmotivada por el trabajo o porque hay otros factores que les resultan más motivantes. La insatisfacción también

conduce a la rotación, ocasionando mayores gastos a la organización en cuanto a selección del recurso humano y capacitación, afectando la productividad y las relaciones interpersonales.

Es por ello que se puede decir que la productividad conduce a la satisfacción, aunque hay una correlación positiva, esta no es lo suficientemente alta, debido a que las organizaciones fallan en aplicar refuerzos como promociones, aumentos salariales etc. Lo conveniente sería aplicar un manejo contingente de los refuerzos por parte del directivo y supervisor, para modelar la conducta de los colaboradores y lograr mayor satisfacción y compromiso.

El Compromiso Organizacional también ha sido analizado en función de diversas variables como el desempeño, la rotación, el ausentismo y el comportamiento de ciudadanía, siendo las más investigadas el desempeño y la rotación, encontrándose que esta última es un buen indicador para la rotación.

La presente investigación pretende averiguar si existe relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional del personal docente de la facultad de Psicología y Trabajo Social, relacionando cada una de éstas variables con el sexo y tiempo de servicios.

El presente estudio consta de cinco capítulos. En el capítulo I se presentan los fundamentos teóricos de la investigación, presentando el marco teórico que vincula la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional, seguidamente con las investigaciones al respecto que se dieron con anterioridad y finalizando con la definición de variables que se van a contrastar.

En cuanto al planteamiento del problema de investigación, los antecedentes teóricos, estableciendo preguntas y objetivos del estudio está en el capítulo II, además de dar a conocer la delimitación del mismo, su justificación e importancia. El capítulo finaliza con las hipótesis y variables.

Con respecto al capítulo al capítulo III se indica la metodología que se empleó, así como el tipo de investigación, diseño de estudio, población, técnicas utilizadas y los instrumentos aplicados.

Lo que corresponde a la presentación y análisis de los resultados, a la utilización de tablas, para lograr el análisis psicométrico de los instrumentos empleados y el análisis de cada uno de los objetivos señalados pertenece al capítulo IV. Este culmina con la contrastación de hipótesis y la respectiva discusión de resultados.

Las conclusiones relacionadas a las hipótesis de estudio y las recomendaciones a partir de los datos encontrados se muestran en el capítulo V. Por último se presenta la bibliografía y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Marco Histórico

La psicología se estructura dentro del marco de la ciencia para explicar el mundo interno del ser humano. En ese sentido, actualmente se considera que el centro de la psicología científica es el análisis del comportamiento humano y los procesos mentales que lo generan. La complejidad de su objeto ha dado lugar a la psicología aplicada rama de la psicología que aplica los conocimientos psicológicos logrados por la psicología básica, manifiesto en leyes, principios y generalizaciones, a los ámbitos en los que el ser humano desenvuelve su vida. Uno de estos ámbito es la organización, dándose lugar a la Psicología Organizacional, conocida antes como Psicología Industrial, que “dirige su objetivo al estudio del comportamiento del hombre en las organizaciones” (Morocho, citado en Córdova y Rosales, 2007:39).

Cada vez más el ser humano tiene contacto con organizaciones a las que concurre según su edad, su grado de escolaridad, su status profesional, sus intereses, su grado de salud su participación en la población económicamente activa, entre otros aspectos. Así, concurre a nidos infantiles, escuelas, colegios, universidades, hospitales, clínicas, clubs deportivos, parroquias, empresas, entre otras organizaciones; convirtiéndose en lo que hace en cada organización, por ejemplo, estudiante, profesor, profesional, deportista, paciente, profesante, empleado, gerente, entre otras ocupaciones.

Toda organización es social y se integra mediante “las actividades diseñadas de un número de personas; actividades moldeadas que son complementarias o interdependientes de algún producto o resultado común; se repiten, son relativamente perdurables y limitadas en el espacio y el tiempo” (Katz y Kahan, 1989:25). Todo ello en relación a un propósito que toda organización tiene. Por ejemplo, en el caso de una empresa es el ganar dinero y en el caso de una universidad es generar conocimiento y formar y desarrollar profesionales.

Por su carácter de social, los miembros de las organizaciones desempeñan conductas de acuerdo a sus roles que diferencian un puesto de otro, a las normas que prescriben esas conductas y a los valores en que están asentadas las normas; normas y valores que son más integradoras que diferenciadoras y que constituyen una ideología de la organización, en última instancia, una cultura organizacional o clima con sus tradiciones, tabúes, leyes y folklore comunes, pautas distintivas de sentimientos y creencias colectivos (Katz y Kahan, 1989). Es como consecuencia del influjo de esta cultura organizacional o clima que el integrante de la organización o la persona que tiene contacto con ella, vive experiencias que pueden ser “estimulantes, agradables, satisfactorias, o por lo contrario, frustrantes, irritantes, desagradables” (Flores, 1992:22), con todas las consecuencias que estas experiencias puedan traer a la organización, pues los integrantes o participantes de la misma a la vez que reciben su impacto simultáneamente influyen en su comportamiento, crecimiento y desarrollo.

La cultura organizacional o clima, está vinculada con la dimensión Satisfacción/Desarrollo que junto con las de Calidad/Eficacia y Productividad/Eficiencia, Flores (1992) postula como sustentadoras de la efectividad organizacional para lograr su propósito. Parafraseando y adecuando lo dicho por este autor al ámbito universitario, la dimensión Calidad/Eficacia indica la habilidad de la universidad para satisfacer las necesidades de los alumnos, padres de familia, proveedores, comunidad; la dimensión Productividad/Eficiencia indica la capacidad de la universidad para producir beneficios (relación entre las salidas, *out put*, y las entradas, *input*) tales como liquidez, número de patentes registradas, material bibliográfico producido, investigaciones realizadas, nivel de ausentismo de docentes, alumnos, personal administrativo, inversión y equipamiento; la dimensión Satisfacción/Desarrollo indica la habilidad de la universidad para satisfacer las demandas y necesidades de las personas que la integran, entre ellas principalmente el docente universitario quien juega un rol decisivo en estas tres dimensiones, pues desarrolla “complejas tareas de mediación entre el conocimiento propio de su disciplina y el alumnado, de cuya formación intelectual y profesional es responsable conformante” (Universidad de La Laguna, 1996:27, citado por Aliaga, Ponce y Pecho, 1999: 184). Tareas de mediación entre las que se encuentran la actividad en

el aula, la investigación, la tutoría. En este contexto, el docente conforma y a la vez recibe el influjo de la cultura organizacional o clima.

El clima organizacional es la “atmósfera psicológica” y social que rodea el ambiente de trabajo, es “como el aire”, no se ve ni se toca, pero “está allí”, tiene una existencia real que afecta (positiva o negativamente) todo lo que sucede dentro de la misma y a su vez se ve afectado (positivamente o negativamente) por todo lo que sucede dentro de ella. En concreto, ejerce influencia directa en la conducta laboral y el comportamiento general de los integrantes de la organización, ya que determina la forma que el colaborador percibe su ambiente de trabajo (positiva o negativamente), a su vez, el colaborador con su estado anímico (positivo o negativo) influye sobre el clima. Estado anímico que es resultado y agente de percepciones y actitudes elaboradas en la vivencia (positiva o negativa) de la serie de experiencias que el colaborador tiene en la organización, que se traduce finalmente en conductas y comportamientos relacionados estrechamente con el desempeño, la eficiencia, la productividad, la calidad en la atención al solicitante del servicio, la satisfacción personal con la labor, el Compromiso Organizacional, entre otros aspectos.

El análisis de la relación de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional así como del grado de presentación de ambas variables en una población de docentes universitarios constituye el objeto de esta tesis.

Robbins (1988) considera que la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional son dos de las tres actitudes básicas que un colaborador tiene relacionadas con su trabajo. La Satisfacción Laboral es un constructo que refiere a un estado emocional positivo o placentero generado por la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona vinculada a una actitud generalizada hacia el trabajo desarrollada en su propio trabajo, que influirá en su comportamiento y en sus resultados (Locke, 1976, Peiro, 1984, citados en Jaik, Tena y Villanueva, 2010). Por otro lado, el Compromiso Organizacional es la aceptación afectiva de los objetivos y valores de la organización manifiesta en el grado en el que el colaborador se involucra, se identifica con la organización, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros (Stern, 1977, citado por Arias Galicia, 2001).

La apreciación histórica del objeto de estudio de esta tesis – relación de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional - indica que se han realizado estudios siguiendo la metodología correlacional, pero poquísimos en poblaciones de docentes latinoamericanos, asimismo que en Perú no se han hecho investigaciones sobre estas dos variables en docentes universitarios. Los resultados de los estudios indican una correlación muy significativa entre ambas variables. Así, Jaik, Tena y Villanueva (2010) hallaron una correlación positiva y muy significativa ($p < 0,01$) entre la Satisfacción Laboral y el compromiso institucional de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango (México); asimismo encontraron que los docentes que tienen una formación técnica se perciben con una menor Satisfacción Laboral y compromiso laboral. Por otro lado, Zurita, Ramírez del Castillo, Quesada, Quesada, Ruiz y Manzano (2014) analizaron la relación entre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de los juzgados de Granada (España), encontraron una alta correlación positiva ($p < 0,01$) entre las dos variables y que no habían diferencias en ambas entre varones y mujeres. Dorrego y Echevarría (1999) estudiaron la relación del Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en empleados de una Cía. de seguros de Caracas (Venezuela), también hallaron una correlación positiva muy significativa ($p < 0,01$) entre las dos variables. Por último, García y Bras (2008) hicieron un meta-análisis de 58 estudios publicados en revistas internacionales de reconocido prestigio, resumiéndolos calculando el tamaño promedio del efecto de la relación Compromiso Organizativo-Satisfacción Profesional; encontraron una correlación general significativa y positiva de alrededor de 0,53 ($p < 0,01$).

1.2 Marco Teórico

Actualmente se considera que el activo más importante de una organización, de una empresa, son sus trabajadores, sus colaboradores.

La psicología organizacional reconoce la esencia del ser humano en su participación en las organizaciones teniendo en cuenta que: a) el hombre es un ser social que debe satisfacer necesidades, entre las que sobresalen las gregarias, vale decir, las relaciones cooperativas e interdependientes que tiende a desarrollar y que lo llevan a vivir en grupo o en organizaciones sociales; b) el hombre tiene un aparato

psíquico con la capacidad de integrar sus percepciones en un todo organizado; c) El hombre tiene la capacidad de comunicarse; d) el hombre tiene aptitud para el aprendizaje; e) el comportamiento humano se orienta hacia objetivos o metas” (Morocho, 2007:41). En este contexto, el análisis de las condiciones sociolaborales ha adquirido importancia en las investigaciones de las dos últimas décadas (Perie y Baker, 1999, citado por Jaik y otros, 2010). Entre las variables de este ámbito se encuentran la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional.

1.2.1 La Satisfacción Laboral.

1.2.1.1 Definiciones de Satisfacción Laboral. En el marco del análisis de las condiciones sociolaborales, el desarrollo como campo de estudio de la Satisfacción Laboral se debe, según Carrasco, Barraza y Arreola (2013), a que la Satisfacción Laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano, y a que a la Satisfacción Laboral siempre se le ha asociado con el desempeño, llegándose a afirmar que un trabajador satisfecho es más tendiente a tener un mejor desempeño. Por otro lado, se reconoce a Robert Hoppock como el pionero en este campo con su estudio Job Satisfacción, realizado en 1935 (citado por Gimeno, 2004).

En la literatura se encuentra varias definiciones de Satisfacción Laboral que se derivan de las varias teorías o modelos teóricos propuestos por los especialistas de esta área del conocimiento organizacional, pero todas coinciden en que es un constructo multidimensional, aunque no hay un acuerdo acerca de las dimensiones que lo componen. En este sentido, Brooke, Russell y Price, 1988 dicen que la Satisfacción Laboral es un estado emocional positivo, que refleja una respuesta afectiva ante la situación de trabajo; Herzberg, 1969, la define como los sentimientos positivos asociados tanto a factores intrínsecos como a factores extrínsecos del trabajo (Brooke, Russell y Price, 1988; Herzberg, 1969, citados por Pérez, 1997). Locke, 1976, la entiende como un sentimiento placentero derivado de la percepción que tiene el individuo de la situación laboral en relación con los propios valores (Locke, 1976, citado por Jaik y otros, 2010). Según Schultz (1991) la Satisfacción Laboral es un conjunto de actitudes hacia el trabajo, que se manifiesta en un comportamiento y una disposición psicológica favorable o desfavorable.

Según Loitegui (1990: 83) este concepto está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general, es decir, esta satisfacción es un constructo multidimensional vinculado a las características individuales del colaborador cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. Sería una reacción afectiva general en función de todas las facetas parciales de la satisfacción. Asimismo, este autor opina que un nivel elevado de satisfacción, en una determinada faceta o aspecto, puede compensar, o incluso suplir un nivel bajo de satisfacción en otra faceta o aspecto. Asimismo, opina que el grado de Satisfacción Laboral depende de la interacción entre dos clases de variables: a) De los resultados que consigue el trabajador mediante la realización del propio trabajo. b) De cómo se perciben y vivencian dichos resultados en función de las características y peculiaridades de la personalidad del trabajador.

Por su lado, Flores (1992) opina que la Satisfacción Laboral es una actitud referida a cómo se siente la persona en el trabajo. Involucra varios aspectos como el salario, estilo de supervisión, Condiciones de Trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Es una actitud que se basa en las creencias y valores desarrollados por la persona en torno a su trabajo y que constituye una tendencia relativamente estable de responder conscientemente al trabajo que desempeña la persona. Fundamentándose en diversos autores, entre ellos Johns, 1988, este autor (Flores, 1992) sostiene que estas actitudes son determinadas tanto por las características del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "debería ser". Las clases de características que afectan las percepciones del "debería ser" son tres: a) necesidades; b) valores, y, c) rasgos personales. Los aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son tres: a) comparaciones sociales con otros empleados; b) características de empleos anteriores, y, c) grupos de referencia. Las características que influyen en la percepción de las condiciones actuales son: a) retribución, b) Condiciones de Trabajo, c) supervisión, d) compañeros, e) contenido del puesto, f) seguridad en el empleo, y, g) oportunidades de progreso.

Asimismo, considera que se puede establecer dos tipos o niveles de análisis: a) satisfacción general que indica el promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo; y, b) satisfacción por facetas, grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa. (Flores, 1992: 176-180).

Schein (1994) planteo la Satisfacción Laboral como producto de comparar las expectativas del individuo y su rendimiento laboral; es decir de la evaluación integral del rendimiento ideal y real; en tanto que Pérez (1996) define la Satisfacción Laboral como un proceso emocional positivo que se refleja en una respuesta afectiva frente a los aspectos o facetas del trabajo, como consecuencia del proceso perceptual que se da en el individuo. Warr, 2003, citado por Laca, Mejía y Gondra (2006) dice que la Satisfacción Laboral es entendida como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas en relación a su trabajo. Por su parte, Yousef (2000) establece un enfoque relacionado al cambio y concluye que aquellos individuos que satisfacen la mayor parte de sus facetas a través del trabajo tendrán una mejor actitud a un cambio en la organización. Morillo (2006) define la Satisfacción Laboral como la perspectiva favorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo, expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial o de conducción.

1.2.1.2 Facetas o dimensiones de la Satisfacción Laboral. Siendo la realidad organizacional la que determina las facetas predominantes, es natural que se identifiquen coincidencias y divergencias en cuanto a los factores de satisfacción, por lo que la determinación de las facetas o dimensiones debe centrarse en el empleo de la clasificación que mejor exprese la realidad organizacional y, en consecuencia, usar instrumentos que permitan la evaluación de dichas factores en el grupo objetivo.

Un breve rastreo histórico de posibles facetas o dimensiones de la Satisfacción Laboral indica que a medida que el trabajo se ha formalizado, las maneras de encontrar la satisfacción han evolucionado. Es probablemente el trabajo de Elton Mayo, psicólogo, sociólogo y teórico australiano de la organización

empresarial, en la West Electric Company en Hawthorne, Estados Unidos de Norteamérica, el precursor en este campo, quien al interesarse por el descanso y la luz para optimizar la productividad, se percató que estos aspectos se relacionaban con fuertes sentimientos, identificando así una asociación entre productividad, actitudes y relaciones interpersonales. En buena cuenta, descubrió junto con sus colaboradores que la elevación de la productividad se debía a factores sociales como la moral de los empleados, la existencia de satisfactorias interrelaciones entre los miembros de un grupo de trabajo ("sentido de pertenencia") y la eficacia de un tipo de administración capaz de comprender el comportamiento humano, especialmente el comportamiento grupal, y de favorecerlo mediante habilidades interpersonales como la motivación, la asesoría, la dirección, y la comunicación ("efecto Hawthorne").

Se han propuesto diversas facetas de la Satisfacción Laboral. Hoppock (1935, citado por Gimeno, 2004) asoció el término Satisfacción Laboral a la fatiga, Condiciones de Trabajo, supervisión y desarrollo personal. Hackman y Oldham (1974), han propuesto las siguientes facetas: a) el reto (los trabajadores prefieren tareas que representen un desafío para su mente, tareas en las que ponga en juego diversas habilidades), b) la identidad de la tarea (la ejecución de una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible), c) la significación de la tarea (grado en que la labor tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas dentro o fuera de la organización); c) la autonomía (grado en el que la labor proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al colaborador en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello), d) retroalimentación (grado en el cual el desempeño de las labores produce que el colaborador obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación); e) condiciones favorables de trabajo (los colaboradores se interesan en que su ambiente de trabajo – instalaciones limpias, instrumentos y equipos adecuados, cercanía a su casa - les permita el bienestar personal y les facilite hacer un buen trabajo), f) satisfacción con los pagos por la labor realizada; g) satisfacción con el sistema de promociones y ascensos (las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona) (Hackman y Oldham, 1974).

En la percepción de justicia en estos dos últimos factores influye la comparación social, las demandas del trabajo en sí, las habilidades del colaborador y los estándares de pago existentes en el medio.

Para Loitegui (1990: 83), las facetas o dimensiones de la Satisfacción Laboral deben asociarse al trabajo mismo, propone las siguientes facetas: a) funcionamiento y eficacia en la organización, b) condiciones físico-ambientales en el trabajo, c) contenido interno del trabajo, d) grado de autonomía en el trabajo, e) tiempo libre, f) ingresos económicos, g) posibilidades de formación, h) posibilidades de promoción, i) reconocimiento por el trabajo, j) relaciones con los jefes, k) relaciones de colaboración y trabajo en equipo, l) prestaciones sociales.

Flores (1992), como se dijo más arriba, propone estas facetas: a) reconocimiento, b) beneficios, c) condiciones del trabajo, d) supervisión recibida, e) compañeros del trabajo, f) políticas de la empresa. (Flores, 1992: 176-180).

Por otro lado, la personalidad juega un rol importante en la Satisfacción Laboral. Las personas con autoevaluaciones fundamentales positivas están más satisfechas con su trabajo que quienes las tienen negativas, pues se inclinan a los trabajos desafiantes. Las personas que tienen autoevaluaciones negativas se fijan en metas menos ambiciosas y es probable que se rindan cuando enfrenten dificultades, por lo que es más fácil que se estanquen en empleos aburridos y repetitivos. Las personas cuyo tipo de personalidad es congruente con la vocación elegida tienen más probabilidad de alcanzar el éxito en su trabajo y, por lo tanto derivar en satisfacción, según indican los estudios de Holland (1978).

1.2.1.3 Conceptualización de la Satisfacción Laboral. Como se puede apreciar, la Satisfacción Laboral se plantea a través de la literatura especializada como la respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo, la actitud generalizada ante el trabajo, los factores de éste y la evaluación del mismo; por lo que el concepto mejor estructurado apunta a definirlo como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de la experiencia ocupacional. Asimismo, se reconoce igualmente dos posiciones en el análisis de la satisfacción: una primera

unidimensional, que concibe la satisfacción con un carácter general o indicador promedio de las actitudes hacia los distintos facetas de su trabajo; y una segunda más bien multidimensional en la que la satisfacción tiene facetas en función a los diversos aspectos del trabajo.

En relación a esta apreciación conceptualizamos a la Satisfacción Laboral como una actitud positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Atendiendo a Palma (2006) esta actitud se da en relación a las siguientes facetas o dimensiones: a) Significación de la Tarea, entendida como disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material; b) Condiciones de Trabajo, entendida como la evaluación del trabajo en función a la existencia, o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral; c) Reconocimiento Personal y/o Social, entendida como la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de éstos en resultados indirectos; d) Beneficios Económicos, entendida como la disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

Queda claro que una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene una actitud, sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos.

1.2.1.4 Variables que determinan tendencias generales de la Satisfacción Laboral. El grado de satisfacción o insatisfacción varía mucho de persona a persona, pero pueden observarse ciertas tendencias. En el análisis de estas tendencias la Satisfacción Laboral es analizada como una variable dependiente (Robbins y Coulter, 1996). Según Flores (1992), hay ciertas variables que presentan una correlación positiva con la satisfacción: la edad, los años de experiencia, el nivel ocupacional y el nivel en la empresa. La edad aparece como un componente de la Satisfacción Laboral, pues cuando la persona es joven e ingresa a la vida laboral, ve a su trabajo como algo nuevo e interesante, lo cual produce un buen desempeño, y en consecuencia un alto nivel de satisfacción. Generalmente a partir de los 30 años la

persona puede lograr tareas más ricas y obtener un mejor desempeño y satisfacción, pero a medida que avanza la edad el trabajo se vuelve más rutinario y las exigencias mayores, con lo cual decrece el desempeño y el nivel de satisfacción.

Hacia los 60 años la persona tiende a experimentar un declive de sus capacidades, lo cual produce un menor esfuerzo al ejecutar el trabajo, su desempeño cae y la satisfacción es baja. De igual manera sucede con la experiencia dentro de la empresa, al principio todo es nuevo y las exigencias son leves. Conforme pasa el tiempo disminuye la motivación por el desempeño y la Satisfacción Laboral. Muchos optan por cambiarse de empleo cuando el trabajo se vuelve rutinario. En cuanto al nivel ocupacional de la persona, los empleados menos tecnificados tienden a lograr pobres niveles de satisfacción. Probablemente, esto se deba a la asociación del nivel ocupacional con el dinero percibido, de acuerdo al grado de calificación. Por último, la relación de la Satisfacción Laboral con el nivel que la persona ocupa dentro de la organización es similar a la que existe con el nivel ocupacional. Si bien la paga puede causar esta relación, existen otros factores que intervienen (Flores, 1992).

1.2.1.5 La Satisfacción Laboral como efecto del rendimiento-productividad: El estudio de la relación de estas dos variables puede sintetizarse en dos etapas: La primera etapa responde al siguiente esquema: Buenas relaciones humanas mayor Satisfacción en el trabajo mayor Buen rendimiento/productividad. Esta concepción subyace a las actividades organizadas por los jefes de las décadas de 1930 a 1950: organizaban días de campo, equipos deportivos, capacitaciones de los supervisores para sensibilizarlos frente a los intereses de los subordinados, etc., con estas acciones se pretendía que los trabajadores estuvieran contentos (Robbins, 1993). Metodológicamente la hipótesis que refleja esta concepción no ha obtenido el respaldo necesario, por lo que tiende a considerar que es incorrecta (Flores, 1996).

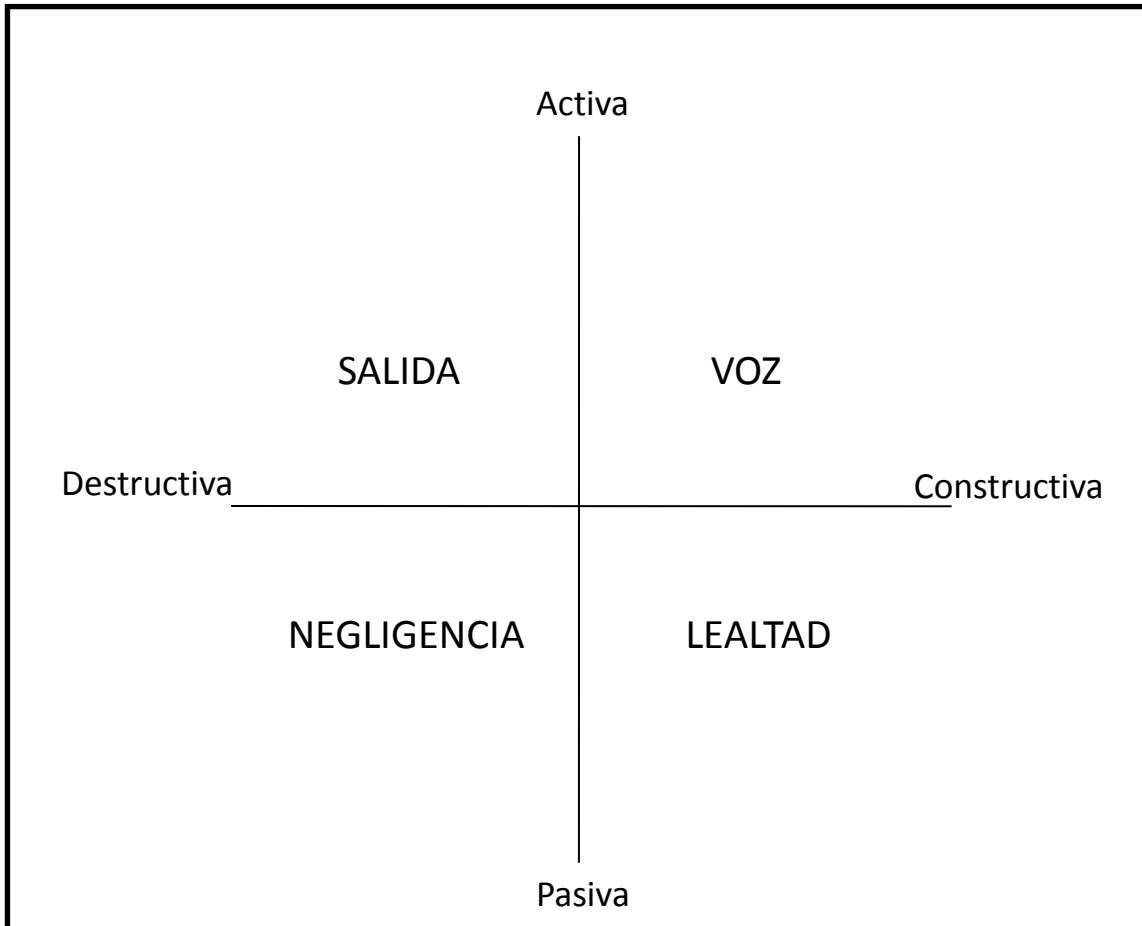
La segunda etapa responde al siguiente esquema: Buen rendimiento/Productividad mayor Refuerzo mayor Satisfacción en el trabajo. El desempeño causa la satisfacción, en otros términos la productividad conduce a la satisfacción y no a la inversa. La hipótesis subyacente ha recibido más respaldo, pero si bien la correlación es mayor, no es lo suficientemente alta. En opinión de Flores (1996), probablemente esto se deba a que las organizaciones fallan al aplicar

refuerzos (promociones, incrementos salariales, etc.) de manera consistente. La consecuencia principal es que mediante el manejo contingente de los refuerzos, el jefe, el supervisor, modela la conducta de sus subordinados.

1.2.1.6 Efectos que produce el nivel de satisfacción de un trabajador/colaborador. Se han encontrado varios efectos en relación a la insatisfacción Laboral: a) la insatisfacción conduce al ausentismo, pues, aparte de razones como el clima, transporte, enfermedad, la persona falta generalmente por evitar temporalmente las consecuencias displacenteras que el trabajo le provoca o porque hay otros factores que tienen mayor atracción para ella, por ejemplo un deporte favorito; b) la insatisfacción conduce a la rotación o al retiro voluntario. Estos dos efectos demandan mayores gastos a la organización en selección del personal y capacitación, además afectan la productividad y las relaciones interpersonales. Es de notar que la rotación o retiro voluntario es mínima cuando hay recesión económica o el colaborador tiene una menor posibilidad de encontrar otro empleo. Otro efecto se refieren a la salud del colaborador pues aquellos que están insatisfechos suelen padecer de múltiples síntomas y enfermedades físicas, desde dolores de cabeza hasta problemas cardíacos (Flores, 1992).

En general, la insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un colaborador insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa.

Figura 1
Respuestas a la insatisfacción en el trabajo



Atendiendo a que existen consecuencias laborales en los empleados que les gusta y disgusta su trabajo, varias de las cuales hemos visto en el párrafo anterior, Rusbult y Lowery, 1985, citados por Robbins y Coulter (1996), en el afán de sistematizar estas consecuencias sostienen que el efecto del grado de Satisfacción Laboral se manifiesta en dos dimensiones: Afán constructivo/destructivo y actividad/pasividad en las que se agrupan de acuerdo a su orientación cuatro respuestas: Salida, Voz, Lealtad, Negligencia, según se muestra en la figura 1:

***Tomado de Robbins y Coulter, 1996:127**

Salida: La conducta dirigida a salir de la organización. Incluye la búsqueda de otro empleo o renuncia.

Voz: El intento activo y constructivo por mejorar la situación. Incluye sugerir mejoras, analizar problemas con los superiores, y algunas formas de actividad sindical.

Lealtad: Defender la organización ante las críticas externas y confiar en que la gestión está haciendo las cosas correctas.

Negligencia: La actitud pasiva que permite que la situación empeore, poco esfuerzo y mayor tasa de errores.

La conducta de abandono y negligencia abarca las variables de rendimiento: productividad, ausentismo y rotación.

Por otro lado, se observa en este modelo que amplía las respuestas del grado de Satisfacción Laboral de los colaboradores e incluye expresión y lealtad, que son conductas constructivas que permiten tolerar las situaciones desagradables o revivir una experiencia laboral satisfactoria. De esta manera existen mecanismos que permiten a los empleados insatisfechos seguir en sus empleos. Es el caso de los empleados sindicalizados, que negocian y actúan para mejorar la situación. (Robbins, 1996).

1.2.1.7 Teorías y Modelos de la Satisfacción Laboral

En los apartados anteriores se ha pasado revista a varias definiciones de la Satisfacción Laboral, sus diversas facetas, las variables con las cuales se relaciona sus tendencias, entre otros aspectos, y se ha planteado una definición de Satisfacción Laboral y de sus facetas que orientará el desarrollo del proyecto de investigación. Sin embargo, se anota que subyacentes a cualquier definición y facetas de la Satisfacción Laboral le subyace variables motivacionales. La motivación puede ser definida como un proceso que inicia, mantiene y dirige un comportamiento hacia un fin u objetivo. En eso hay acuerdo entre los psicólogos, pero no hay acuerdo sobre qué es lo que la inicia, la mantiene y la dirige hacia esa finalidad. Sobre estos puntos han surgido diversas teorías y modelos muchas de ellas en el campo organizacional. Una teoría se elabora para explicar porque ocurren los

hechos y, en cuanto tal, no está destinada a recrear los hechos; por su parte, el modelo es un patrón de hechos que se presenta en una realidad, que puede ser aprendido y, por lo tanto repetido (Hersey, Blanchard y Johnson, 1998, citado por Baquero y Sánchez, 2000). En ese sentido, como objeto de investigación, la satisfacción ha sido abordada desde diferentes teorías o modelos según lo han planteado sus autores. Gimeno (2004) anota las siguientes teorías o modelos: a) teoría de los dos factores, b) el modelo de las características de la función, c) teoría de la adaptación al trabajo, d) teoría de la discrepancia, e) modelo de la satisfacción de facetas, f) teoría del grupo de referencia social, g) teoría del procesamiento social de la información, h) teoría de los eventos de situaciones, i) modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo, j) el modelo interactivo.

Una breve revisión de algunas de estas teorías y modelos indica, por ejemplo que la teoría de los dos factores o teoría Higiene-Motivacional ha sido planteada por Herzberg, Mausner y Snyderman (1968, citado por Gimeno, 2004) para quienes la satisfacción es consecuencia de un óptimo estado motivacional, producto de la interacción de dos factores: a) factores higiénicos o preventivos y, b) factores estrictamente motivacionales. Los primeros se refieren a las características del contexto en el trabajo como las condiciones físicas y ambientales que rodean al sujeto cuando trabaja; su presencia no aumenta la satisfacción pero si no están presentes causan insatisfacción o dicho de otra manera su presencia evita la insatisfacción. Aspectos preventivos son: las Condiciones de Trabajo y comodidad, relaciones con el jefe o supervisor, competencia técnica del supervisor, salarios, estabilidad en el cargo y las relaciones con los colegas forman parte de estos aspectos preventivos. Los segundos se refieren a las características del contenido del puesto. Su presencia causa satisfacción y su ausencia indiferencia. Aquí se encuentran los factores intrínsecos como el desarrollo de la carrera, reconocimiento, trabajo creativo, responsabilidad, promoción o ascenso y la utilización de habilidades personales. Constituyen elementos fundamentales para generar fuertes niveles motivacionales y por ende buen desempeño.

La teoría de la discrepancia fue planteada por Locke (1984, citado por Gimeno, 2004) quien sostiene que la Satisfacción Laboral está en función de los

valores laborales que se consideren importantes y que se reconocen a través del propio trabajo; estos valores tienen que ser congruentes con las necesidades; es decir la satisfacción se deriva de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus necesidades y jerarquía de valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo en sus distintos aspectos y de lo que implica la consecución de los mismos. La descripción de la faceta o aspectos del trabajo y el valor que le atribuimos son elementos que determinan los criterios de satisfacción; por lo que la insatisfacción puede generarse por: a) la discrepancia entre la cantidad de una faceta que el sujeto dice tiene el trabajo y el que le gustaría tener; b) el grado de importancia personal o valor que el trabajador asigna a cada faceta del trabajo y el que contrasta con la experiencia.

La teoría de la satisfacción por facetas fue desarrollada por Lawler (1973, citado por Gimeno, 2004) para quien plantea existe relación entre satisfacción y rendimiento, mediada ésta por las recompensas obtenidas (mediación intrapersonal) y la equidad percibida en las recompensas (mediación interpersonal): La satisfacción está en función a la discrepancia entre lo que la persona piensa que debería recibir y lo que recibe realmente en relación a las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto. Este planteamiento reconoce no sólo las influencias personales sino también las del contexto como relevantes en la satisfacción.

La teoría del procesamiento de la información social planteada por Scamink (1977, citado por Gimeno, 2004). Para este autor, las personas adaptan sus actitudes, conductas y creencias al contexto social, a la realidad, a situaciones y a sus conductas del presente y pasado. El medio social, influido por las creencias de los compañeros, la estructura de atención al medio y la interpretación de claves o indicadores permite construir significados y es el trabajador quien focaliza la atención sobre determinada información. Este procesamiento depende de: a) las percepciones y evaluaciones de componentes afectivos del ambiente laboral; b) la información que provee el ambiente laboral sobre actitudes apropiadas; c) la auto-percepción de las razones para sus conductas pasadas mediadas por procesos de atribución causal. En consecuencia, la satisfacción es la resultante del procesamiento

de información del propio sujeto en relación a su trabajo en interacción con la información que le provee el propio ambiente laboral.

La teoría de eventos situacionales desarrollada por Quarstein, McAfee y Glassman (1992, citado por Gimeno, 2004) quienes afirman que la Satisfacción Laboral, deriva de las reacciones emocionales determinadas por las características percibidas de la situación laboral y los eventos situacionales que se enfrentan en la misma. En este sentido, la Satisfacción Laboral depende de la interacción de características situacionales – descriptivas y estables - como la evaluación previa del puesto, estabilidad o permanencia en el puesto, costo o dificultad para cambio de trabajo, capacidad de control de respuestas emocionales en interacción con eventos situacionales – constituidos por aspectos incidentales - como evaluación posterior del puesto, transitoriedad, costo o facilidad para el cambio, dificultad para controlar las respuestas emocionales dan lugar a reacciones emocionales que derivan de un estado de satisfacción en este caso, hacia el trabajo.

El modelo dinámico fue elaborado por Bruggemann, Croskuth y Ulich (1975, citado por Gimeno, 2004) que plantearon que el grado de satisfacción es producto de las percepciones individuales así como las influencias del medio y las construcciones significativas que se elaboran en dicha interacción. Pueden darse seis formas en esta graduación: Satisfacción Laboral progresiva, Satisfacción Laboral estabilizada, Satisfacción Laboral resignada, insatisfacción Laboral constructiva, insatisfacción Laboral fija y una pseudoSatisfacción Laboral. Estas afirmaciones sugieren que la satisfacción es producto de una relación de interacción con el medio ambiente mediado por las significaciones personales, las mismas que dan lugar a manifestaciones dimensionadas de la actitud hacia el trabajo.

La teoría de adaptación al trabajo (TAT) desarrollada por Dawis (1994, citado por Gimeno, 2004) quien sostiene que la satisfacción o insatisfacción es el resultado de la correspondencia o discrepancia entre las necesidades, valores, habilidades esperadas en el trabajo y lo que se obtiene en realidad.

Esta teoría es la que subyace la presente investigación, pero por tratarse de una investigación descriptivo correlacional, como veremos más adelante, la utilizamos solamente como indicativa.

Haciendo una síntesis de estas teorías, Hersey, Blanchard y Johnson (1992) en relación a la Satisfacción Laboral, dicen lo siguiente: a) la gente busca seguridad, pues hay ciertas necesidades “inseguras” que son fundamentales en la existencia de la gente, y sin ellas la gente no pondrá atención al desempeño laboral; b) la gente busca sistemas sociales, pues la satisfacción de la necesidad de relación, de afiliación, de relaciones personales o de pertenencia son indispensables en las organizaciones eficaces; c) la gente busca el crecimiento personal, que se da cuando se satisface las necesidades de autorrealización, progreso, crecimiento o necesidad de logros. Estas son necesidades muy poderosas.

Por su lado, Carrasco, Barraza y Arreola (2013) expresan que estas teorías y modelos pueden ser organizados tomando como ejes su centración en el sujeto, en el ambiente o en la relación entre ambos aspectos:

Cuadro 1
Teorías y modelos sobre la Satisfacción Laboral

Individuo	Ambiente	Interacción individuo-ambiente
Teoría de la discrepancia	El Modelos de las características de la función	La teoría de los dos factores
Modelo de la Satisfacción de facetas	Teoría de los eventos de situaciones	La teoría de adaptación al trabajo
Teoría del grupo de referencia		Teoría del procesamiento social de la información
		Modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo
		El modelo interactivo

*Tomado de Carrasco, Barraza y Arreola (2013).

Desde el punto de vista de la teoría de la adaptación al trabajo, las personas procuran lograr, mantener y desarrollar cierta correspondencia con el ambiente de trabajo según un proceso dinámico y continuo denominado “adaptación al trabajo”. Normalmente existe correspondencia entre el individuo y el ambiente laboral, cada persona busca desarrollar y. mantener dicha correspondencia, la misma que es un proceso continuo y dinámico. Existen dos tipos de correspondencia: a) la de las habilidades del trabajador con las demandas de la tarea; y, b) la del contexto laboral con las necesidades y valores del trabajador. La posibilidad de encontrar correspondencias congruentes entre sí posibilitan que el trabajador pueda sentirse satisfecho con la actividad que desempeña; lo contrario, la discrepancia genera insatisfacción.

En términos más específicos, la primera correspondencia a) es entre atributos personales (capacidades, habilidades, competencias del sujeto) y las exigencias de la función, mientras que la segunda b) es entre el contexto de trabajo y

las necesidades personales. Esta teoría se fundamenta en seis postulados que brevemente descritos son los siguientes:

1. La adaptación del individuo al trabajo resulta de los niveles de los resultados satisfactorios y de la satisfacción del individuo con relación al trabajo.
2. Los resultados satisfactorios dependen de la relación entre las competencias y capacidades individuales y, las competencias y capacidades necesarias para el desempeño de la función, implicando una relación entre el sistema de recompensas y las necesidades individuales.
3. La satisfacción en el trabajo depende de la relación entre las necesidades individuales y el sistema de recompensa, implicando la relación entre las competencias individuales y las competencias requeridas.
4. Las relaciones entre los resultados satisfactorios y las competencias requeridas por la función son mediadas por la satisfacción en el trabajo.
5. Las relaciones entre la satisfacción en el trabajo y las necesidades aumentadas son mediadas por los resultados satisfactorios.
6. Los niveles inadecuados de satisfacción o de resultados satisfactorios pueden contribuir a la salida del individuo de la organización (Carrasco, Barraza y Arreola (2013).

1.2.2 El Compromiso Organizacional.

1.2.2.1 Definiciones de Compromiso Organizacional.

Coloquialmente este concepto alude a la expresión “Ponerse la camiseta” de la organización sea esta una empresa o una universidad, por ejemplo. Se viene estudiando desde la década de 1960, pero sus primeros atisbos se encuentran hacia la década de 1940 cuando Gordon Allport la caracterizaba como el grado en que un empleado participa en su trabajo buscando satisfacer sus necesidades y lograr prestigio, auto-respeto, autonomía y autoimagen; sin embargo, a pesar de los años transcurridos hasta el presente se considera que, “aún hay aspectos fundamentales por resolver como la conceptualización, y modelos teóricos para explicar cómo es

que el trabajador se compromete con su organización y qué variables le llevan a formar y estabilizar su compromiso en el tiempo” (Betanzos, Andrade y Paz, 2006: 27). En este contexto se han propuesto un conjunto de definiciones de este constructo que con sus singularidades respectivas también tienen mucho de común, lo que ha permitido orientar con cierto provecho un conjunto de investigaciones sobre su impacto en la organización, entendiéndosele como variable consecuente de aspectos personales del colaborador, características del trabajo, medio ambiente laboral y roles del empleado. Por su lado, como variable antecedente se le ha utilizado para predecir el absentismo, la rotación de personal, el desarrollo de los empleados, la intención de renuncia, los resultados financieros de la organización y la productividad de los empleados (Betanzos, Andrade y Paz, 2006: 28).

Entre las definiciones propuestas se encuentran las siguientes:

Gallardo y Triadó (2007) la definen como la actitud de los empleados hacia su organización que influye sobre su comportamiento en el lugar de trabajo.

Arias Galicia (2001) la denomina compromiso institucional y la entiende como un deber moral adquirido hacia una persona o institución. Davis y Newstrom, (1999:279) define al Compromiso Organizacional como "el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella".

Hellriegel, Slocum y Woodman (1999:56) la definen como “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización; el Compromiso Organizacional se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización; disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización”.

Robbins (1999: 142), considera que junto con la Satisfacción Laboral son dos de las actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo; y lo define como el “estado en el cual un sujeto se identifica con las metas de la organización y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”

Según Meyer y Allen (1991), el Compromiso Organizacional es un estado psicológico que se caracteriza por la relación del empleado/a con la organización y que tiene implicaciones en la decisión del empleado/a en continuar como miembro de la misma.

Tiesta, 2001, sostiene que el Compromiso Organizacional es una “respuesta emocional ante una evaluación del entorno laboral por parte del empleado. Dicha respuesta debe ser considerada como una adhesión, concretamente cuando el sujeto cree firmemente en los valores y metas organizativas o bien demuestra un fuerte deseo de permanencia”; por su parte, Blau y Boal, 1987, dicen que el Compromiso Organizacional “es un estado en que el empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella” (Tiesta, 2001 y Blau y Boal, 1987, citados por Gallardo y Triadó (2007: 3).

Steers, 1977, citado por Arias Galicia (2001:8) define compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”.

Se observa que a estas definiciones les subyacen determinadas perspectivas. Una de ellas es la del intercambio que sugiere que el Compromiso Organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado, así este ve los beneficios que recibe, asociados con el trabajo, como incentivos para permanecer en la organización; otra perspectiva es la psicológica, que ve el compromiso con la organización como un componente de tres elementos: La identificación con los objetivos y valores de la organización; el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos; y, el deseo de ser parte de la organización. Una siguiente perspectiva puede denominarse de la atribución que ve el compromiso como cierta obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. Paradigmas de esta perspectiva se tiene en las organizaciones religiosas o cuando funcionarios públicos juran cumplir sus obligaciones en los actos de toma de posesión.

El análisis de estas definiciones y de otras más, buscando sobre todo sus similitudes, ha permitido encontrar la esencia de este constructo: “Es una actitud que puede tomar diferentes formas y que une al individuo con un curso de acción de relevancia para un objetivo particular” (Meyer y Hertscofitch, 2001, citado por Gallardo y Triadó, 2007:3). Las diversas formas de compromiso comparten esa *esencia* además que la unión de la persona con el objetivo condiciona su comportamiento.

1.2.2.2 Facetas o dimensiones del Compromiso Organizacional.

Actualmente se considera que el Compromiso Organizacional es un constructo multidimensional, sin embargo al igual que con la Satisfacción Laboral no hay consenso sobre cuantas y cuáles son las dimensiones que lo constituyen; pero en la literatura se registra dos modelos que han sido utilizados aunque uno de ellos es el de consenso actualmente.

El modelo de O Reilly y Chatman, 1986, se basa en la idea del “vínculo psicológico” cuyo reflejo es el compromiso que ata al individuo con la organización pero la naturaleza de ese vínculo puede diferir en función de las formas que toma. Estas formas, a las que aquí llamamos facetas, son tres: conformidad, identificación e interiorización. La primera ocurre cuando se adoptan actitudes y conductas para conseguir recompensas específicas. La segunda se da cuando los empleados sienten orgullo por ser parte de un grupo, respetando sus valores y logros pero sin adoptarlos como si fueran propios. Por último, la tercera se manifiesta cuando los valores del individuo y la organización coinciden (O Reilly y Chatman, 1986, citado por Gallardo 2008: 4).

El modelo de Meyer y Allen es el más aceptado actualmente por los profesionales del área organizacional. Este modelo ha venido evolucionando a partir del año de su presentación, 1984. En ese año propusieron un modelo bidimensional o de dos dimensiones: compromiso afectivo (*affective commitment*) y compromiso de continuidad (*continuance commitment*). En 1990 añadieron a este modelo una tercera dimensión: compromiso normativo (*normative commitment*). (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso afectivo consiste en la identificación psicológica del colaborador con la filosofía y valores de la organización. Es un apego emocional

positivo. El colaborador muestra actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia hacia la empresa, se emociona al decir que trabaja en dicha institución o habla mucho de ésta con amigos o familiares. Esta identificación se refleja en la solidaridad y aprensión del colaborador con los problemas de su empresa, se preocupa cuando esta va mal y muestra gran contento cuando las cosas salen bien, en otras palabras “se pone la camiseta”. Normalmente los colaboradores con un alto compromiso afectivo, tienden a manifestar una buena predisposición a los cambios organizacionales, se implican en ellos, y están dispuestos a trabajar más de lo que está establecido, actitudes que son altamente deseables por los directivos y gerentes.

El compromiso de continuidad, deriva de los costes que los colaboradores asocian a la decisión de dejar la organización. Se refleja aquí una faceta calculadora -de allí que también se le denomina la dimensión del compromiso calculado-, pues se refiere a las inversiones acumuladas y resultantes de la pertenencia a la organización (gratificaciones, seguros, becas, trato, entre otros), que se dejarían de tener si se deja la organización, a esto se la ha denominado un “alto sacrificio”; pues también se podría llegar a un compromiso de continuidad por las escasas alternativas de trabajo existentes; en ese sentido, es muy probable que un elevado índice de desempleo acarrearé un mayor compromiso de continuación (“compromiso por omisión”).

El compromiso normativo. En un inicio estaba basado en la internalización de presiones normativas para actuar de forma acorde a los intereses organizativos, después paso a centrarse en el sentimiento de obligación de permanencia en la organización sin hacer referencia a presiones sociales sobre la lealtad, pero recientemente, esa obligación ha cambiado aludiendo a la reciprocidad de beneficio (Meyer y otros, 2002, citado por Gallardo, 2008: 5). En este sentido, según la teoría de la reciprocidad, quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al que se lo dio. La esencia de este tipo de compromiso se enraíza en el sentimiento de obligación de los colaboradores pues hace referencia a la obligación moral (“compromiso moral”) de los empleados a permanecer en la organización. Este compromiso implica un vínculo racional por el que el empleado buscará cumplir con su organización no sólo porque está contratado, sino porque cree

que esto es lo correcto. El empleado con alto compromiso normativo se enfocará a cumplir con las metas de la organización, pero también cree tener cierta responsabilidad hacia los demás, que lo lleva a cubrir los requerimientos que se le marcan para evitar la desaprobación social. En el compromiso normativo hay una obligación a ser leal, a diferencia del componente afectivo que expresa un deseo de serlo.

En síntesis, puede decirse que los colaboradores permanecen unidos a la organización porque “quieren” (afectivo), lo necesitan (continuidad) o porque sienten que “deben hacerlo” (normativo). Según Gallardo (2008: 6) “son tres dimensiones que tienen diferentes causas y consecuencias, que no tienen que ser vistas como mutuamente excluyentes”.

Ruiz (2013) relaciona las tres dimensiones con el tipo de contrato psicológico, valores y resultados. Basándose en aportes de Gonzáles y Guillen, 2008, realiza una síntesis que consignamos en el cuadro 2.

Cuadro 2
Las tres relaciones del compromiso en relación con otros elementos

Tipo de Compromiso	Características	El individuo	Tipo de contrato psicológico	Valores	Resultados
Afectivo	Aparecen sentimientos de pertenencia, afecto, alegría.	“ Quiere ” estar en la organización Enfoque más emocional	Relacional (vínculo emocional)	Identificación y congruencia entre valores de la persona y de la organización	Aceptación del cambio Satisfacción Laboral Iniciativa Espíritu cooperativo Deseo de permanencia
Continuidad	Se siente obligado, por ejemplo por el sueldo que percibe	“ Tiene ” que estar en la organización Juicios más racionales (coste personal de abandono)	Transaccional (coste de oportunidad ligado a pertenencia)	Mera aceptación o sometimiento a los valores de la empresa (incluso pueden ser contrarios pero se “aceptan” a cambio del salario)	Desempeño al mínimo Absentismo (físico o psicológico) Rotación (o intención de abandono)
Normativa	Lealtad, sentirse de fondo obligado	El individuo está “ determinado ” a contribuir a los fines de la	Relacional (fidelización) (vínculo racional)	Se produce el compromiso moral mediante la	Contribución a los objetivos Implicación con la misión

		organización Se desarrolla la firme determinación de ser leal Deber moral (no hace falta que esté presente lo afectivo, aunque si está es de ayuda)		identificación con los fines y objetivos de la organización (se interiorizan los valores y misión de la organización)	Ayuda al desarrollo de otras personas (más allá de la mera cooperación) Prescriptor de la empresa (deseo de que otros vengan a la empresa)
--	--	--	--	--	---

***Tomado de Ruiz (2013)**

1.2.2.3 Conceptualización del Compromiso Organizacional. De manera semejante a lo apreciado cuando se trató a Satisfacción Laboral en la literatura especializada aparecen diversas definiciones aunque con un meollo común según Meyer y Hertscofitch, 2001, citado por Gallardo y Triadó (2007:3), reconociéndose que es un constructo pluridimensional con la idea predominante que tiene tres dimensiones o facetas.

En esta tesis, conceptualizamos al compromiso laboral de acuerdo con la propuesta de Meyer y Allen (1991) que lo definieron como un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización con ciertas implicaciones debido a la decisión de continuar o no en la organización. El Compromiso Organizacional tiene tres facetas, dimensiones o componentes: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo.

1.2.2.4 Consecuencias del Compromiso Organizacional. El Compromiso Organizacional ha sido analizado en función de diversas variables como el desempeño, la rotación, el absentismo y el comportamiento de ciudadanía, siendo las más estudiadas y controvertidas sus relaciones con el desempeño y la rotación. Por ejemplo, se ha encontrado una relación fuerte y negativa entre el Compromiso Organizacional y la rotación de empleados, lo que hace al compromiso un buen indicador de la rotación, y que esta relación es más fuerte que la existente entre compromiso y desempeño (Lin y Ma, 2004; Tett y Meyer, 1993; Meyer y otros, 2002, citados por Gallardo (2008:6). Por otro lado, diversos estudios encuentran relación entre compromiso y desempeño o rendimiento, pero esta relación es relativamente débil. Se argumenta lo lógico de esta relación débil pues razones

del contexto laboral como la imposibilidad de acceso a ciertos recursos y razones personales como las habilidades y capacidades de las personas, por ejemplo, pueden restringir el rendimiento del colaborador y hacer que la actitud del compromiso no se traduzca en un alto desempeño (Ward y Davis, 1995, Mathieu y Zajac, 1990, Kalleberg y Marsden, 1995; Porter y otros, 2005, citados por Gallardo (2008: 6).

1.2.2.5 Variables que determinan tendencias generales del Compromiso Organizacional. La investigación efectuada al respecto encuentra que: a) la antigüedad en el trabajo está vinculada con el compromiso. Davis y Newstrom (1999) sostienen que el compromiso es más fuerte entre los empleados con más años de servicios porque establecen vínculos más fuertes con la institución y compañeros de trabajo, además porque las oportunidades en el mercado laboral disminuyen con la edad, provocando que los trabajadores se vinculen con más fuerza al empleo actual; b) el apoyo organizacional percibido es importante, ya que si las personas perciben que la organización se interesa por ellos, les procura bienestar y le ofrece ayuda ante los problemas personales cuando es necesario, las consecuencias son muy favorables para la organización en cuanto al desempeño y permanencia. Las personas tienden a devolver a la organización el soporte que reciben en forma de compromiso afectivo; c) la expectativa de recompensas, pues el compromiso tiende a incrementarse cuando hay ascensos esperables o incrementos en la remuneración a cambio del esfuerzo realizado. d) la socialización es otra variable en función de la percepción que el colaborador tenga de acciones planificadas de capacitación y una definición precisa del rol que cada quien debe desempeñar, así como la promoción de las expectativas futuras para cada persona. Finalmente el apoyo de los compañeros se vincula con el compromiso como se ha hallado en diferentes países asiáticos (Taormina, 1999).

Mathieu y Zajac (1990) después de hacer una amplia meta-análisis integran variables que denominan antecedentes del compromiso y variables que reciben su influjo. Las variables que tienen unos efectos mayores en el Compromiso Organizacional son: competencia personal percibida (efecto positivo), consideración del líder (positivo), liderazgo del tipo “inicia estructura” (positivo), ambigüedad del “rol” (negativo), conflictividad del puesto de trabajo (negativo). Por otro lado, el

Compromiso Organizacional tiene una relación con: la motivación interna (positiva), implicación en el puesto de trabajo (positiva), estrés (negativa), Satisfacción Laboral Global (positiva), satisfacción con el propio trabajo (positiva), satisfacción con la promoción (positiva), satisfacción con el sistema de supervisión (positiva).

Se deduce de este apartado que, las organizaciones pueden afectar el compromiso al influir se supone que de manera planificada sobre estas variables, pues son características importantes y visibles.

1.2.2.6 Dimensiones del Compromiso Organizacional y su desarrollo en una organización: Arciniega (2002), explica que todo colaborador experimenta las tres dimensiones, aunque desde luego, con distinto énfasis. Meyer y Allen (1997:67) plantean a la dimensión afectiva como la “forma más deseable de compromiso y que las organizaciones están, probablemente, más dispuestas a inculcar a sus trabajadores”. Arciniega (2002) hace una analogía con los premios que se da en las olimpiadas, el grado sería: Oro para el componente afectivo; plata, para el componente normativo y bronce, para el componente continuo; esto porque en el compromiso afectivo el colaborador manifiesta marcado orgullo de pertenencia hacia la organización o empresa, y se emociona al decir que trabaja para la institución o habla mucho de ella en reuniones con amigos y familiares.

1.2.3 La Universidad.

1.2.3.1 La universidad como satisfactor de una necesidad social.

Las organizaciones existen por las necesidades de la sociedad, y por la búsqueda de eficiencia; por lo mismo los seres humanos se organizan para alcanzar colectivamente alguna meta que no puedan lograr individualmente (León, 1985). Las necesidades básicas de la sociedad son cubiertas por instituciones que canalizan las acciones humanas para el bien de la comunidad. Según Cohen una institución es “un sistema de pautas sociales relativamente permanente y organizado, que formula ciertas conductas sancionadas, con el propósito de satisfacer y responder a las necesidades básicas de una sociedad” (Cohen, 1980:61), sus funciones más destacadas son la religión, el gobierno, la economía y la educación. Si bien, durante siglos, el hombre ha transmitido sus conocimientos a las siguientes generaciones de

diversas formas, es hasta el momento en que se crean las instituciones de educación formal cuando se brinda la oportunidad a los estudiantes de aprender en un lugar específico, con programas específicamente diseñados para la formación educativa, con profesores que facilitan e imparten sus conocimientos. En este sentido, la educación tiene la finalidad de dotar a cualquier persona, de las herramientas indispensables para forjarse un porvenir, adquirir conocimientos y promover iguales condiciones para competir en la vida laboral y cotidiana (Edel, García y Casiano, 2007). La satisfacción de la necesidad de educación en el nivel superior es cubierta principalmente por la universidad que en el Perú comienza en el siglo XVI cuando se funda la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con el decreto del emperador Carlos V de fecha 12 de mayo de 1551.

1.2.3.2 Concepto de Universidad. La universidad es una organización/ institución que en el Perú es definida como “una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley. Las universidades son públicas o privadas. Las primeras son personas jurídicas de derecho público y las segundas son personas jurídicas de derecho privado” (Nueva Ley Universitaria 30220, art. 3, 2014).

Según la Ley Universitaria la universidad es autónoma; es decir que tiene el derecho de designar a sus autoridades, y a organizarse como mejor lo considere para expedir sus normas y reglamentos dentro de lo establecido por la Ley. Goza de libertad de cátedra y designa a su personal académico; expide certificados, grados y títulos; otorga validez a los estudios realizados en otros establecimientos nacionales y del extranjero; de acuerdo con sus normas, reconoce o incorpora estudios de bachillerato o licenciatura impartidos en instituciones nacionales o extranjeras, administra libremente su patrimonio y determina su presupuesto.

1.2.3.3 El docente universitario

El mundo vive desde la segunda mitad del siglo pasado un conjunto irresistible de cambios acelerados por la telemática que, entre otros sectores, han impactado en la educación, a tal punto que se habla de la emergencia de una sociedad del conocimiento, el mismo que en su más elevado nivel que es el conocimiento científico se crea en las universidades y en empresas que desarrollan labores de investigación. En este contexto, es cada vez más claro la responsabilidad social que tiene la universidad con el país, sus alumnos, los padres de familia y sus propios integrantes para lograr una educación de calidad, que doten a los estudiantes de competencias que les permitan prepararse mejor para un ejercicio profesional de alto nivel y transformador de la realidad en la cual desenvuelva su labor.

Este nuevo marco mundial Globalizado exige una acción docente no solamente circunscrita a la enseñanza - que es el origen etimológico de la palabra “docente” - sino también una acción educativa y transformadora. Un ejemplo nos permitirá establecer las sutiles diferencias entre enseñar, educar y transformar: se puede «enseñar» a una niña el arte de la danza. Se puede «educar» en ella ciertas habilidades para danzar; pero no siempre se logrará «formar», hacer de ella una bailarina. Esto requiere más tiempo, seguimiento, exige un marcaje personal de entrenamiento, una vigilancia y un esfuerzo muy superior. Indudablemente esto exige una renovación profunda del profesor universitario que aspira, en la sociedad actual, a considerar su actividad como proactiva, creativa, innovadora y transformadora, (Martínez y Ferraro, 2009; Alfonso, 2012) sea en los ámbitos del aula, de la investigación y de la extensión a la comunidad donde juega su rol en relación comunicativa – que esencialmente es un puente de significados entre dos o más personas - propia de los seres humanos entre los que se establece una relación. Por ejemplo, en el aula un profesor efectivo es aquel que presenta comportamientos positivos en relación a promover el logro de las competencias de aprendizaje de sus alumnos (Arancibia y Álvarez, 1994) creando con liderazgo académico un clima grupal propicio para la enseñanza-aprendizaje (Rodríguez, 1989), desarrollando su materia de manera entretenida e interesante, con sentido del humor, justicia y

realismo y con un alto nivel de compromiso profesional (Arancibia, Herrera y Strassers, 1999).

En este contexto, la acción del docente también se enfrenta a múltiples retos en su día a día: a) los propios alumnos: que no acceden al nivel universitario con la base requerida; b) las clases: ya que el implantar dinamismo no es tarea fácil, implica que el docente tenga que ayudarse con las Nuevas Tecnologías de la comunicación y la información (NTIC), y también con las metodologías activas para el desarrollo de los contenidos académicos; c) la política institucional: las universidades requieren cambiar de paradigmas para dar respuesta a las nuevas necesidades del mercado; d) las dificultades con otros profesores; e) los salarios: muchas veces son inferiores a la capacidad o preparación del docente; y f) la sociedad: cada vez más violenta y exigente, ya que es la que determina el nuevo tipo de hombre profesional que necesita salir de una institución de nivel superior ((Martínez y Ferraro, 2009; Alfonso, 2012, Ortiz, García y Gaitán, 2008).

Es en este escenario en el que generalmente se mueve el docente universitario, un escenario que se presenta como un campo de fuerzas de diferentes intensidades y direcciones, posibles de ser potenciadas a través de sus interacciones con el medio en beneficio de la institución a la que pertenece, con la que el docente ha de estar comprometido e identificado, ya que su participación como agente organizador e innovador, realizada en estrecho diálogo con sus pares, el respeto por los otros y sus ideas, permite el enriquecimiento, el crecimiento y la mejora continua de aquella; pero en todo esto juega un rol decisivo la institución universitaria, sus altos mandos, pues a través de las políticas que crean dan vida, norman y articulan el actuar de la universidad, dirigen mediante metas, propósitos y objetivos lo que pretenden alcanzar los integrantes de la universidad para el logro de la calidad educativa y el acreditamiento institucional. Teniendo en cuenta que hoy está demostrado que para conseguir la calidad en la educación y el acreditamiento institucional no es suficiente con la colaboración de unos pocos, es necesario el aporte inteligente de todos los que forman parte de la institución, entre ellos su parte medular: los docentes. En este contexto, las políticas institucionales contribuyen poderosamente a generar la Satisfacción Laboral y el compromiso institucional del

docente; satisfacción que el docente vivencia “como una experiencia gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en la calidad de su trabajo, de reconocimiento por lo que hace, de responsabilidad, de creación del saber, de libertad científica, de disfrute en el trabajo mismo” vale decir, un “estado espiritualmente gratificante” (Sáenz y Lorenzo, 1993); y vivencia el compromiso de brindar un saber fundamentado a los estudiantes, productividad en el trabajo, colaboración, innovar, hacer algo agradable para los estudiantes. No dejase llevar con el paso de los años a la apatía, la indiferencia, la insensibilidad, el hacer por hacer, para hacer quedar bien a la institución (Ortiz, García y Gaitán, 2008: 136).

1.3 Investigaciones

En el Perú no se han realizado estudios sobre la relación de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en docentes universitarios, como lo indica la exhaustiva búsqueda que hemos realizado en bibliotecas de post grado de varias universidades de la capital y en bases de datos electrónicas, por lo que en esta investigación presentaremos las pocas investigaciones realizadas al respecto en el extranjero, asimismo, veremos la síntesis de algunas investigaciones que han tratado ambas variables de manera separada y en relación con otras variables.

Zurita, Ramírez del Castillo, Quesada, Quesada, Ruiz y Manzano (2014) efectuaron un estudio de corte descriptivo correlacional analizando la relación de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en trabajadores de los juzgados de la ciudad de Granada (España). Previamente pasaron revista a estudios que han planteado la relación de las dos variables. Citan los estudios de Atencio y Ortega, 2009, en una muestra de bomberos, y de Topa, Lisbona, Palací y Morales, 2003 que encontraron relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional y que la Satisfacción Laboral pronóstica en mayor medida el compromiso de los empleados, según el estudio de Agulló, Boada, González, Mañas, Salvador, 2007. Zurita y colaboradores emplearon como instrumentos de recolección de datos el cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Mayer, 1997, modificado por Cedeño y Pirela, 2002, y el cuestionario de satisfacción S20/23 de Meliá y Peiró, 1989. El resultado hallado indica una relación

significativa directa ($p < 0,01$) entre las dos variables y que no había diferencia en ambas entre varones y mujeres.

Jaik, Tena y Villanueva (2010) realizaron un estudio descriptivo-correlacional de diseño transversal, que tuvo por objetivo central identificar el grado de Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional y determinar si hay relación entre ambas variables en una muestra de 36 docentes de 13 programas de post grado de la ciudad de Durango (México). Elaboraron un cuestionario para evaluar ambas variables. Los coeficientes alfa para Satisfacción Laboral fue de 0,93 y para Compromiso Organizacional fue de 0,90. Hallaron un elevado nivel de Satisfacción Laboral y de Compromiso Institucional en estos docentes y que ambas variables se correlacionaban de una manera positiva y muy significativa ($p < 0,01$), también hallaron que los docentes de formación técnica, en comparación con los de formación humanista y normalista, humanidades, se perciben con una menor Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

García y Bras (2008) efectuaron un estudio meta-analítico de 50 investigaciones publicadas en un conjunto de revistas de reconocido prestigio internacional. Calcularon el tamaño del vínculo Satisfacción Laboral-compromiso organizativo-Satisfacción, hallando una correlación general significativa y positiva de alrededor de 0,53 ($p < 0,01$).

Dorrego y Echevarría (1999) en una muestra de empleados de una Cía. de seguros de la ciudad de Caracas (Venezuela) estudiaron la relación del Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral, encontraron una correlación positiva muy significativa ($p < 0,01$) entre las dos variables.

Cheifo, 1991, citado por Dorrego y Echevarría (1999) realizaron un estudio para medir la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en 103 administradores del 2do. Año de universidades de Nuevo México (USA). Encontraron que la conducta que denominaron como orientación de las personas tuvo una correlación más alta con las dos variables, cuyos predictores más representativos fueron una visión clara de la labor, claridad del rol a desempeñar y la inclusión en las discusiones. Elabora unas sugerencias en relación a que los líderes deben compartir

su visión del futuro, incentivar el trabajo en equipo e identificar las tareas que son más relevantes para los colaboradores.

Pérez (1996), realizó un estudio que compara los comportamientos tipificados en cuatro organizaciones, con los niveles de Satisfacción Laboral en las dimensiones: Intrínseca, Organización, Social, Supervisión y Sistema de Recompensas. Se entrevistaron 740 personas de cuatro organizaciones de la Región Centro Occidental de Venezuela. Se utilizaron diseños cualitativo y cuantitativo. Del análisis se elaboraron programas para lograr cambios en los comportamientos tipificados. Los resultados fueron que las dimensiones Intrínseca, Social y Supervisión son las que proporcionan mayor información sobre los comportamientos organizacionales.

Pérez (1996), estudió la satisfacción con un enfoque que integra dos visiones, la primera, teórica conceptual, plantea una visión ecológica de la vida organizacional, analizando la importancia de lograr en el personal la satisfacción en el trabajo, si se desea promover la eficacia en las organizaciones. La segunda, técnica-práctica, proporciona información psicométrica de la escala SALA, que mide la satisfacción en el trabajo, en cinco dimensiones: Intrínseca, Organización, Social, Supervisión y Sistema de Recompensas.

Salinas-Oviedo y otros (1994), llevan a cabo una investigación sobre “La Salud del DF, Satisfacción Laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica” realizada en el hospital de atención pediátrica de la Dirección General de Servicios de la capital mexicana, donde el personal médico manifestó el mayor grado de satisfacción, mientras que el personal administrativo fue el menos satisfecho. Los factores donde se encontró mayor satisfacción en todos los grupos fueron la motivación, la importancia de las tareas desarrolladas y el rendimiento. Se encontró insatisfacción en el clima intragrupo con resistencia al cambio, e insuficiente reconocimiento al trabajo.

Por otro lado, en el Perú no hemos hallado estudios específicos sobre el Compromiso Organizacional, posiblemente porque esta variable es menos antigua en la psicología organizacional que la Satisfacción Laboral. En relación a esta última variable se viene trabajando en el país desde la década de 1970. Probablemente los

estudios de León (1975), León y Pejerrey (1978), León, Loli y Montalvo (1975), son los trabajos pioneros en este campo.

León (1975) y León y Pejerrey (1978), han sustentado planteamientos relacionados con factores intrínsecos del trabajador, en una investigación sobre factores considerados por empleados de oficina y trabajadores manuales al "ofrecerles un puesto". Pusieron a comprobación la hipótesis de que los empleados de oficina peruanos, en comparación con los trabajadores manuales, son estimulados más poderosamente por los aspectos intrínsecos del trabajo (propiedades de la actividad laboral en sí, particularmente aquellas relacionadas con el crecimiento psicológico del trabajo) y menos poderosamente por los extrínsecos (características del entorno o contexto del trabajo). Hallaron que tanto en los trabajadores manuales como en los empleados de oficina, los factores intrínsecos mostraron ser causas más poderosas de satisfacción-insatisfacción que los factores extrínsecos.

León, Loli y Montalvo (1975) y Álvarez, (1994), encontraron una alta relación de la Satisfacción Laboral con las expectativas de poner en juego las habilidades personales con el puesto de trabajo, asimismo reportaron mayor Satisfacción Laboral a nivel de gerentes y profesionales frente a los de menor jerarquía de puesto; también la variable tiempo de servicios presenta una relación directa decreciendo ésta a partir de los diez años de servicio.

Palma (1999) reporta la elaboración y estandarización de la Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC, la misma que ha sido usada con fines de investigación académica en los programas de pre grado y maestría de diversas universidades; este es el instrumento que por sus bondades teóricas y psicométricas utilizamos en la investigación que estamos presentando.

Arana (2005) en su tesis de Maestría en Administración, realiza el "Diseño y validación de un modelo para la identificación y medición de los factores motivacionales de los trabajadores según la teoría de Frederick Herzberg". El producto fue un modelo destinado a servir de herramienta de gestión de los recursos humanos en el ámbito empresarial que permite identificar y medir la satisfacción, construyendo un test basado en el modelo de Herzberg. El sustento se basa en un

trabajo de campo realizado con una muestra de empleados de empresas localizadas en Lima y Huancayo. Entre sus resultados se tiene que en relación a la edad no se encuentra un patrón uniforme y los puntajes relacionados con aspectos intrínsecos como logro y responsabilidad fueron más elevados mientras que el de remuneración como factor extrínseco, obtuvo menor puntuación.

Palma (1999), reportó en una muestra de 952 trabajadores en cinco grupos ocupacionales un nivel de satisfacción promedio en trabajadores dependientes en Lima Metropolitana, siendo los factores intrínsecos los de mayor satisfacción, las diferencias por género favorecen a la mujer con un mejor nivel de Satisfacción Laboral; así también a los trabajadores que atienden directamente al público siendo la remuneración un elemento directamente asociado al grado de satisfacción.

Torres (1987), realiza una investigación sobre la Satisfacción Laboral que experimenta la enfermera general durante el servicio de su profesión en el hospital Rebagliati y hospital Dos de Mayo durante su ejercicio profesional. Llega a la conclusión que el 65% de las enfermeras experimentan insatisfacción Laboral, el 35% experimentan satisfacción, los factores que determinan la insatisfacción Laboral, son los extrínsecos: organización, salario y ambiente físico; comparando la Satisfacción Laboral entre las enfermeras de ambas instituciones se tiene: en el hospital Rebagliati, el 60 % de las enfermeras experimentan insatisfacción Laboral, mientras que en el hospital Dos de Mayo el 90 % de las enfermeras experimentan insatisfacción Laboral al realizar su ejercicio profesional.

Izquierdo (1983) citado por Hernández (2003), en un estudio realizado en el Banco Central de Reserva del Perú, acerca de las actitudes de un grupo de trabajadores de diferente nivel jerárquico, afirma que la Satisfacción Laboral puede contribuir eficazmente al éxito y desarrollo personales, pero para que los trabajadores se sientan satisfechos, se requiere un alto grado de comprensión e integración del elemento trabajadores con la empresa. Reportó que existe relación entre la actitud positiva y el cargo jerárquico que se desempeña. No hay relación entre las actitudes positivas con respecto a la edad cronológica, existe independencia entre estas dos variables. No hay relación de la actitud positiva con respecto al género, pero si existe relación con respecto al grado de instrucción.

Velásquez, 1982, citado en Palma (2006), efectuó un estudio en empleados bancarios que pertenecen a diferentes puestos de trabajo. Afirma que la Satisfacción Laboral está en función no sólo de lo que gana por su situación laboral, sino también de donde él está situado respecto a su nivel de aspiraciones; afirma también que cuando el ambiente ofrece pocas posibilidades para la satisfacción de las necesidades, este tipo de personas serán las menos felices. También halló que ambos géneros tenían actitudes parecidas frente al puesto de trabajo y hacia la empresa. Afirmando también que a mayor grado de instrucción alcanzado por un empleado, éstos puntúan más alto y por ende logran mayor satisfacción, y a menor grado de instrucción tienden a tener puntajes bajos.

1.4 Marco conceptual

Compromiso Organizacional: Estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización con ciertas implicaciones debido a la decisión de continuar o no en la organización.

El Compromiso Organizacional tiene tres dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo.

Compromiso Afectivo: es la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la Organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente.

Compromiso de Continuación: como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo.

Compromiso Normativo: o deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, etc.).

Satisfacción Laboral: actitud positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. La Satisfacción Laboral se da en las siguientes facetas:

Significación de la Tarea: disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.

Condiciones de Trabajo: evaluación del trabajo en función a la existencia, o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.

Reconocimiento Personal y/o Social: tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de éstos en resultados indirectos.

Beneficios Económicos: disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

Sexo: es una variable biológica y genética que divide a los seres humanos en dos posibilidades solamente, mujer u hombre.

Tiempo de servicios: Tiempo transcurrido desde el año que el docente ingresó a prestar servicios en una universidad hasta el presente.

CAPITULO II

EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Planteamiento del Problema

2.1.1 Descripción de la realidad problemática

Debido al importante rol de las universidades en el desarrollo educativo y profesional del país, instituciones educativas que se encuentran sometidas a escrutinio por el estado, los padres de familia, los alumnos y los propios docentes a en cuanto a su calidad educativa y potencial para lograr su acreditación, surge como cuestión importante asegurar el logro de estos objetivos y de otros relacionados, para lo cual uno de los elementos es el contar con un personal docente, idóneo, motivado, satisfecho y comprometido con la institución universitaria. El estudio de las condiciones socio laborales se ha incrementado notablemente en los últimos años (Periru y Baker, 1998, citado en Jaik y otros (2010). Aunque la Satisfacción Laboral ha recibido la mayor atención en cuanto a las variables relacionadas con el trabajo, sin embargo, el Compromiso Organizacional obtiene cada vez mayor reconocimiento en la literatura sobre el comportamiento organizacional, viéndosele actualmente como un constructo muy importante en psicología organizacional. Se ha encontrado diversas opiniones a favor de que un trabajador satisfecho y comprometido sea un trabajador con un buen desempeño, aunque esto no es una garantía del todo. La Satisfacción Laboral y el Compromiso se constituyen en uno de los productos más importantes del trabajo humano. De ahí que las instituciones empresariales ajusten las necesidades y marcha de la institución con las propias del individuo que trabajan en ellas. El estudio de estas variables es interesante debido en gran parte a las consecuencias de su influencia en referencia a la organización: desempeño, rotación, abandono de la institución, dedicación a la misma. Es necesaria alguna forma de Satisfacción Laboral y Compromiso para conseguir las metas organizativas. Una elevada Satisfacción Laboral, y un “alto Compromiso Organizacional por parte de los colaboradores puede ser una fuente de ventaja competitiva para la organización”. (Portes, citado en Gallardo: 2008: 8).

En este marco, la universidad es un tipo especial de organización: es una institución educativa de nivel superior, y al igual que cualquier otra organización, necesita conocer el estado de la Satisfacción Laboral, el grado de compromiso laboral y la relación de estas variables, en sus docentes, los resultados de otros estudios realizados en el extranjero tienen limitaciones en cuanto a su capacidad de generalización pues responden a otras realidades socioculturales diferentes a la del país, sobre todo los resultados de los estudios hechos en países de habla inglesa o europeos.

En el país no existen estudios que vinculen ambas variables, pero si se ha realizado investigaciones sobre la Satisfacción Laboral (p.e. León, 1975, Leon, Pejerrey y Loli, 1975, Palma, 1999) en poblaciones de trabajadores, pero no en población de docentes universitarios de allí que la investigación que se proyecta desarrollar pretende responder la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona la Satisfacción Laboral con el Compromiso Organizacional, en los docentes de una Universidad de Lima?, este estudio por sus características constituye un estudio novedoso tal como corresponde a una investigación para optar el grado de magister en Psicología.

2.1.2 Antecedentes Teóricos

La revisión bibliográfica y hemerográfica que se ha realizado sobre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional indica que el primer constructo es más antiguo respecto del segundo constructo, por lo tanto ha sido el más estudiado no sólo en otros países sino también en el Perú, donde no se encuentran estudios sobre el Compromiso Organizacional, pero en ambos casos los estudios son inexistente cuando se toma como población objetivo a los estudiantes universitarios. Por otro lado, se observa que ambos constructos son multidimensionales, habiendo desacuerdo en las dimensiones de la Satisfacción Laboral, pero este desacuerdo es mucho menor en el Compromiso Organizacional, tema sobre el cual se ha elaborado una definición de consenso analizando los puntos de acuerdo entre las varias definiciones propuestas. Al respecto, el modelo de Meyer y Allen (1991) que toma en cuenta las dimensiones afectiva, la dimensión de continuidad y la dimensión de compromiso, es el más utilizado aunque como sostienen Gallardo

y Triadó (2007) tiene varios puntos que subsanar. Asimismo, en lo pertinente a la propuesta de este estudio, si bien la Satisfacción Laboral es más psicológica personal y el Compromiso Organizacional es psicológica pero más dirigida a la institución, varios estudios han encontrado que ambas se vinculan significativamente (p.e Zurita y otros, 2014) y que de manera separada se vinculan con variables como la antigüedad en la institución, o tiempo de servicios (p.e Flores, 1992), pero no se hallado resultados que indiquen que el sexo del trabajador se relacione con ambas (p.e. Zurita y otros, 2014).

En este sentido, en este estudio nos proponemos dar respuesta a varias preguntas de investigación que formulamos en el siguiente apartado.

2.1.3 Definición del Problema

2.1.3.1 Problema Principal:

¿Cómo se relaciona la Satisfacción Laboral con el Compromiso Organizacional en los docentes de una universidad privada de Lima?

2.1.3.2 Problemas específicos:

1. ¿Existirá un nivel preponderante de Satisfacción Laboral Global y en sus dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos, en los docentes de una Universidad Privada de Lima?
2. ¿Existirá un nivel preponderante de Compromiso Organizacional Global y en sus dimensiones Afectiva, Normativa y Continuidad, en los docentes de una Universidad Privada de Lima?
3. ¿Existirán diferencias en los niveles de la Satisfacción Laboral Global y en sus dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos, según el Sexo en los docentes de una Universidad Privada de Lima?

4. ¿Existirán diferencias en los niveles del Compromiso Organizacional Global y en sus dimensiones Afectiva, Normativa y Continuidad, según el Sexo en los docentes de una Universidad Privada de Lima?
5. ¿Existirán diferencias en los niveles de Satisfacción Laboral Global y en sus dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos, según el Tiempo de Servicios, en los docentes de una Universidad Privada de Lima?
6. ¿Existirán diferencias en los niveles del Compromiso Organizacional Global y en sus dimensiones Afectiva, Normativa y Continuidad, según el Tiempo de Servicios, en los docentes de una Universidad Privada de Lima?
7. ¿Cómo se relaciona las dimensiones de la Satisfacción Laboral Global y sus dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos, con el Compromiso Organizacional Global?
8. ¿Cómo se relaciona las dimensiones del Compromiso Organizacional Afectiva, Normativa y Continuidad con la Satisfacción Laboral Global?

2.2 Finalidad y objetivos de la investigación

2.2.1 Finalidad

La finalidad de la investigación es abrir una línea de investigación que teniendo como población blanco a los docentes universitarios analice en ellos su Satisfacción Laboral y su compromiso institucional y, también, otras variables relacionadas, para el mejor estudio de las organizaciones universitarias peruanas, en especial de las facultades de psicología, desde la óptica de la psicología organizacional.

2.2.2 Objetivos de la Investigación

2.2.2.1 Objetivo General

Determinar la relación de la Satisfacción Laboral con el Compromiso Organizacional.

2.2.2.2 Objetivos Específicos

1. Identificar el nivel preponderante que muestran los docentes universitarios en la Satisfacción Laboral Global y en sus dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, reconocimiento personas y/o social y Beneficios Económicos.
2. Identificar el nivel preponderante que muestran los docentes universitarios en el Compromiso Organizacional Global y en sus dimensiones Afectiva, Normativa y de Continuidad.
3. Determinar las diferencias de los docentes varones y mujeres en los niveles de la Satisfacción Laboral Global y en sus dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos.
4. Determinar las diferencias de los docentes varones y mujeres en los niveles de Compromiso Organizacional Global y en sus dimensiones Afectiva, Normativa y de Continuidad.
5. Determinar las diferencias de los docentes según el tiempo de servicios en los niveles de la Satisfacción Laboral Global y en sus dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personas y/o Social y Beneficios Económicos.
6. Determinar las diferencias de los docentes según el tiempo de servicios en los niveles de Compromiso Organizacional Global y en sus dimensiones Afectiva, Normativa y de Continuidad.

7. Determinar la relación de las dimensiones de la Satisfacción Laboral Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos, con el Compromiso Organizacional Global.

8. Determinar la relación de las dimensiones del Compromiso Organizacional Afectiva, Normativa y Continuidad con la Satisfacción Laboral Global.

2.2.3 Delimitación del Estudio

1.- Delimitación espacial. El trabajo de investigación se realizó en la Facultad de Psicología de una universidad privada que desarrolla sus actividades educativas en la ciudad de Lima.

2.- Delimitación temporal. La investigación se efectuó el año 2014, realizándose el trabajo de campo consistente en la administración de los instrumentos de recolección de datos en el período comprendido entre los meses de setiembre a octubre de 2014.

3.- Delimitación social. El trabajo de investigación se realizó en una muestra de docentes varones y mujeres, nombrados y contratados.

2.2.4 Justificación e Importancia del Estudio

En relación a la psicología organizacional el estudio se justifica en un sentido teórico pues la información que se genere acerca de la distribución y relación de las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional entre ellas y con las variables demográficas sexo y tiempo de servicios, aparte de su propio valor descriptivo, será útil para empezar a elaborar un modelo descriptivo-explicativo del comportamiento del docente y del comportamiento institucional en organización universitaria. En un sentido práctico, el estudio se justifica ya que la información generada servirá para que las autoridades universitarias y los docentes, así lo creemos, reflexionen sobre lo hallado y así contribuyan a optimizar las medidas institucionales en la forma de estrategias, políticas, planes y acciones institucionales, y medidas personales a tomar por el propio docente y personal directivo, que en interacción potencien el saber pedagógico y, en última instancia, la calidad

educativa en sus múltiples expresiones, lo que redundará en la institución, en su acreditación, y en el bienestar del docente.

Además, la investigación es importante en referencia a su alcance, pues por primera vez en una institución universitaria peruana se estudian en conjunto las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

2.3 Hipótesis y Variables

2.3.1 Supuestos teóricos

1. En los docentes universitarios, la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional son medibles de una manera válida y confiable empleando cuestionarios.
2. En los docentes universitarios, la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional están mediados por el sexo y el tiempo de servicios.
3. En docentes universitarios, la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional están relacionados.

2.3.2 Hipótesis Principal y Específicas

2.3.2.1 Hipótesis Principal

H₁. La Satisfacción Laboral se relaciona con el Compromiso Organizacional, en los Docentes de una Universidad Privada de Lima.

2.3.2.2 Hipótesis Específicas

H₁. La Satisfacción Laboral Global se relaciona directamente con las dimensiones Afectiva, Normativa y Continuidad del Compromiso Organizacional, en los docentes de una Universidad Privada de Lima.

H₂. El Compromiso Organizacional Global se relaciona directamente con las dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos de la Satisfacción Laboral, en los docentes de una Universidad Privada de Lima.

2.3.3 Variables e indicadores

1. Variables correlacionadas

a) Satisfacción Laboral. Variable en la escala nominal con 4 categorías: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos. Al interior cada una de estas dimensiones es ordinal de 5 categorías.

b) Compromiso Organizacional. Variable en la escala nominal con 3 categorías: afectiva, de continuidad y normativa. Al interior cada una de estas dimensiones es ordinal de 6 categorías.

2. Variables de comparación.

a) Sexo: Variable en escala nominal con 2 categorías: varón y mujer.

b) Tiempo de servicios. Variable en escala ordinal, con 3 categorías: 1 a 5 años, 6 a 10 años y 11 a más años.

En el cuadro 3 se presentan las variables, sus niveles e indicadores.

Cuadro N° 3. Variables e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción Laboral	Significación Tarea	Respuestas de los sujetos calificadas según plantilla, a las alternativas: Total de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo, Total desacuerdo, a los ítems (3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26) de la escala de Satisfacción Laboral de Palma	Nivel de satisfacción Muy satisfecho (37 o más) Satisfecho (33-36) Promedio (28-32) Insatisfecho (24-27) Muy insatisfecho (23 o menos)

	Condiciones de Trabajo	Respuestas de los sujetos calificadas según plantilla, a las alternativas: Total de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo, Total desacuerdo, a los ítems (1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27) de la escala de Satisfacción Laboral de Palma.	Nivel de satisfacción Muy satisfecho (41 o más) Satisfecho (35-40) Promedio (27-34) Insatisfecho (20-26) Muy insatisfecho (19 o menos)
	Reconocimiento Personal y/o Social	Respuestas de los sujetos calificadas según plantilla, a las alternativas: Total de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo, Total desacuerdo, de los ítems (6, 11, 13, 19 y 24) de la escala de Satisfacción Laboral de Palma.	Nivel de satisfacción Muy satisfecho (24 o más) Satisfecho (19-23) Promedio (18-20) Insatisfecho (12-17) Muy insatisfecho (11 o menos)
	Beneficios Económicos	Respuestas de los sujetos calificadas según plantilla, a las alternativas: Total de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo, Total desacuerdo, de los ítems (2, 5, 9, 10 y 16) de la escala de Satisfacción Laboral de Palma.	Nivel de satisfacción Muy satisfecho (20 o más) Satisfecho (16-19) Promedio (11-15) Insatisfecho (8-10) Muy insatisfecho (7 o menos)
Compromiso Organizacional	Afectivo	Respuestas de los sujetos calificadas según plantilla, a las alternativas: Definitivamente en desacuerdo, Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De Acuerdo, Muy de acuerdo, Definitivamente de acuerdo, de los ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7) de la escala de Compromiso Organizacional por Mayer y Allen	Puntaje escalar Muy Alto (40 a 42) Alto (33-39) Tend. Alto (26-32) Tend. Bajo (19-25) Bajo (12-18) Muy Bajo (7-11)

Normativo	<p>Respuestas de los sujetos calificadas según plantilla, a las alternativas: Definitivamente en desacuerdo, Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De Acuerdo, Muy de acuerdo, Definitivamente de acuerdo, de los ítems (8, 9, 10, 11, 12 y 13) de la escala de Compromiso Organizacional por Mayer y Allen</p>	<p>Puntaje escalar Muy Alto (34 a 36) Alto (28–33) Tend. Alto (22-27) Tend. Bajo (16-21) Bajo (10-15) Muy Bajo (6 a 9)</p>
De Continuidad	<p>Respuestas de los sujetos calificadas según plantilla, a las alternativas: Definitivamente en desacuerdo, Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De Acuerdo, Muy de acuerdo, Definitivamente de acuerdo,, de los ítems (14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21) de la escala de Compromiso Organizacional de Mayer y Allen</p>	<p>Puntaje escalar Muy Alto (45 a 48) Alto (37–44) Tend. Alto (29-36) Tend. Bajo (21-28) Bajo (13-20) Muy Bajo (8 a 12)</p>

CAPÍTULO III

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1 Población y muestra

La población es la de docentes universitarios de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, de la Facultad de Psicología y Trabajo Social, de ambos sexos, con edades entre los 23 a 70 años y con más de un año de tiempo de servicio.

La muestra fue seleccionada de la población mediante un muestreo no probabilístico, de voluntarios o autoseleccionada, pues se buscará que los docentes voluntariamente participen del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El tamaño estimado es 125 docentes.

Los criterios de inclusión en la muestra son los siguientes:

Presencia durante el periodo de la administración de los instrumentos de recolección de datos.

Ser docente nombrado o contratado.

Los criterios de exclusión de la muestra son los siguientes:

Ausencia de respuesta al 5% de los ítems de los instrumento de recolección de datos.

Respuestas perseverativas a los ítems de los referidos instrumentos.

3.2 Diseños Utilizados en el estudio

La investigación es de tipo cuantitativo pues utiliza un esquema lógico hipotético-deductivo elaborado antes de iniciar el trabajo de campo dirigido a la contrastación de hipótesis analizando estadísticamente la información recolectada empleando los instrumentos de investigación. Además, el nivel de la investigación es el descriptivo en su variante propiamente descriptiva y correlacional ya que se trata de analizar el nivel de presencia de las variables Satisfacción Laboral y Compromiso

Organizacional en la muestra de estudio, establecer comparaciones entre estos niveles según las variables sexo y tiempo de servicios, y establecer la relación entre las mediciones de ambas variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Por otro lado, la investigación se adecuó a un diseño transversal descriptivo- comparativo y correlacional, ya que la muestra de estudio será observada empleando los instrumentos de recolección de datos en un solo momento en el tiempo para la posterior descripción de los datos recolectados, comparación y correlación de los mismos, según los objetivos e hipótesis planteadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En el proceso de recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta que consiste en una interrogación verbal o escrita que se realiza a los sujetos de la muestra con el fin de obtener determinada información necesaria para la investigación. Una modalidad de la encuesta es el cuestionario que en un formato estandarizado operacionaliza mediante preguntas a los indicadores de las variables de investigación y ofrece al sujeto respondiente determinadas alternativas de respuesta. (Pick y López, 1995). En este estudio se utilizó como instrumentos de recogida de datos el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Palma (2006), éstos se administraron de forma grupal con una duración aproximada de 10 minutos por cada cuestionario (véase anexos). Ambos Cuestionarios fueron analizados en su confiabilidad y validez (véase anexo 1).

La administración de los instrumentos siguió el siguiente procedimiento:

1. Gestión de la autorización del Decanato de la Facultad de Psicología y Trabajo Social.
2. Consentimiento escrito de los docentes participantes del estudio.
3. Administración grupal de los cuestionarios respetando la normatividad psicométrica pertinente. En la mitad de los casos se administró primero el

cuestionario de Satisfacción Laboral y luego el de Compromiso Organizacional, en la otra mitad de los casos, el orden fue el inverso.

4. Calificación manual según clave de las hojas de respuestas de ambos cuestionarios. Se realizó un control de calidad recalificando el 25% de los protocolos de respuesta.
5. Elaboración de la base de datos con las puntuaciones resultantes de la calificación. Se realizó un control de calidad revisando el 25% de los casos.
6. Análisis estadístico de la base de datos empleando el paquete estadístico SPSS versión 21 para Windows.

3.4 Procesamiento de datos

Por la naturaleza cuantitativa de la investigación y según los objetivos e hipótesis, el procesamiento de los datos se realizará empleando la estadística descriptiva, utilizando frecuencias, porcentajes, tablas, medidas de tendencia central y de dispersión y gráficos; se empleará para el contraste de las hipótesis la estadística inferencial, principalmente el test de Kolmogorov-Smirnov para analizar la distribución normal de las puntuaciones, el test paramétrico coeficiente de correlación de Pearson, la prueba Ji cuadrada de bondad de ajuste y la prueba Ji cuadrada de independencia.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo, de acuerdo a los objetivos, se presentan y analizan mediante tablas y gráficos los resultados del análisis estadístico de la información brindada por los instrumentos de colecta de datos en la muestra de docentes. Seguidamente se somete a contraste las hipótesis y se discute los resultados.

4.1 Presentación de Resultados

4.1.1 Niveles preponderantes de Satisfacción Laboral y de Compromiso Organizacional

4.1.1.1 Nivel preponderante de Satisfacción Laboral

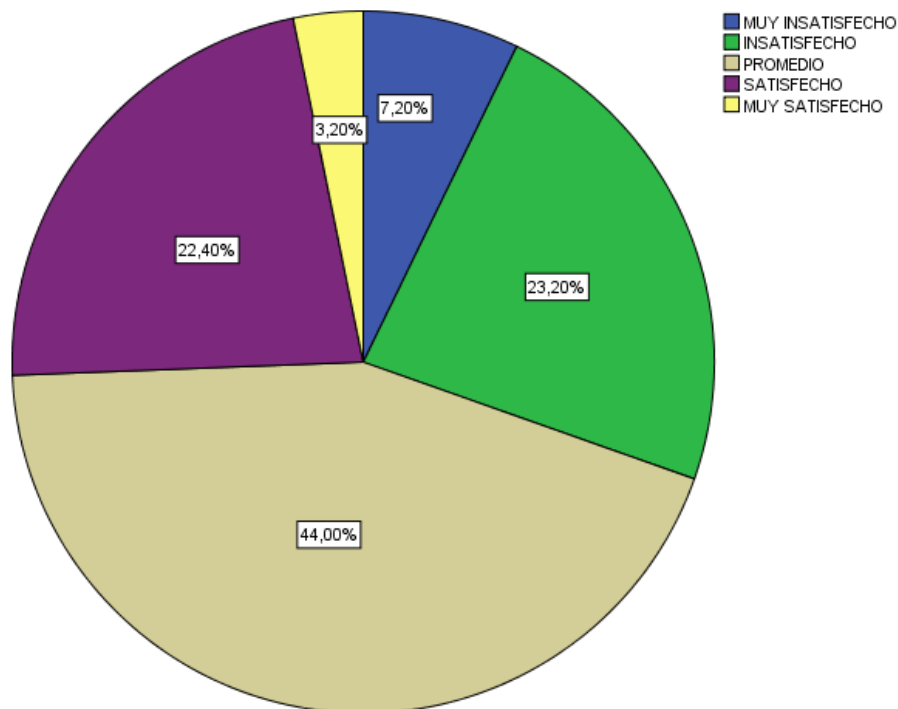
En el proceso de identificar el nivel preponderante en la Satisfacción Laboral Global y en sus dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y Social y Beneficios Económicos, se utilizó la tabla de normas de la Escala de Satisfacción Laboral de Palma, que según la puntuación directa lograda clasifica al sujeto en cinco categorías: Muy satisfecho, Satisfecho, Promedio, Insatisfecho y Muy Insatisfecho. Se efectuó el conteo de los docentes que se ubicaron en cada una de estos niveles y las frecuencias se transformaron en porcentajes. Se aplicó la prueba Ji cuadrado de bondad de ajuste para determinar si la distribución de los docentes en los niveles difería significativamente de la distribución esperada bajo el supuesto que los docentes se distribuyen por igual en todos los niveles de Satisfacción Laboral. (Clark-Carter, 2002).

Tabla 1
Niveles de Satisfacción Laboral
Global de los docentes de una Facultad de Psicología

Niveles de Satisfacción Laboral Global	N	%
Muy satisfecho	4	3,2%
Satisfecho	28	22,4%
Promedio	55	44,0%
Insatisfecho	29	23,2%
Muy insatisfecho	9	7,2%
TOTAL	125	100
Prueba Ji Cuadrado de Bondad de ajuste	Valor= 64,88	Nivel de significación
	Grados de libertad= 4	p<0,001

Figura 1

Niveles de Satisfacción Laboral Global



En la Tabla 1 se observa que la prueba de bondad de ajuste arroja un resultado estadísticamente muy significativo ($p < 0,001$) significando ello que no existe el mismo número esperado de docentes en cada uno de los niveles de satisfacción Global y que la diferencia del número o frecuencia de los mismos en los niveles no es aleatoria, es real. La vista de la referida tabla y de la Figura 1 indica que la mayor cantidad de docentes se sitúa en el nivel Promedio de Satisfacción Laboral Global (44% o aproximadamente 4 de cada 10 docentes). Por otro lado, al adicionar los resultados de las categorías Muy satisfecho y Satisfecho laboralmente se tiene un resultado de 25,6% (aproximadamente 3 de cada 10 docentes), y al adicionar los resultados de las categorías Muy insatisfecho e Insatisfecho laboralmente se tiene un resultado de 30,4% (aproximadamente 3 de cada 10 docentes).

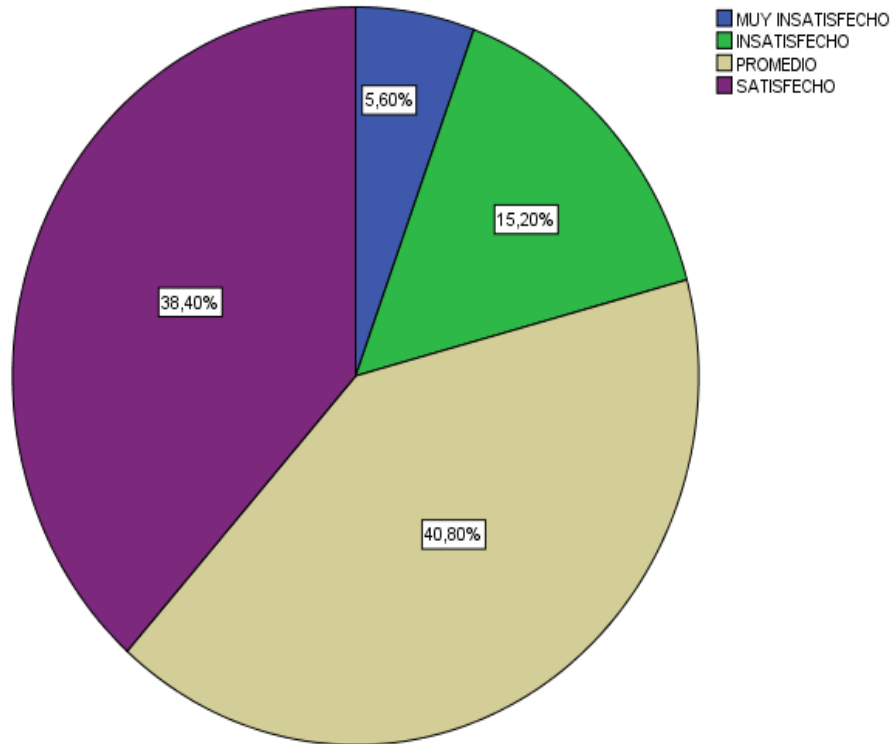
Tabla 2

Niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Significación de la Tarea, de los docentes de una Facultad de Psicología

Niveles de Satisfacción Laboral Significación de la tarea	N	%
Muy satisfecho	0	0,0%
Satisfecho	48	38,4%
Promedio	51	40,8%
Insatisfecho	19	15,2%
Muy insatisfecho	7	5,6%
TOTAL	125	100
Prueba Ji Cuadrado de Bondad de ajuste	Valor= 45,089	Nivel de significación
	Grados de libertad= 3	p<0,001

Figura 2

Niveles de Satisfacción laboral, dimensión Significación de la tarea



En la Tabla 2 se observa que resultado de la aplicación de la prueba de bondad de ajuste es estadísticamente muy significativo ($p < 0,001$) significando ello que no existe el mismo número esperado de docentes en cada uno de los niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Significación de la Tarea, y que la diferencia del número o frecuencia de los mismos en los niveles no es aleatoria, es real. La vista de la referida tabla y de la Figura 2 señala que algo más de un tercio de los docentes se sitúa en el nivel Satisfecho (38,40% o aproximadamente 4 de cada 10 docentes). El 40,8% está en un nivel Promedio. Por otro lado, ningún docente se clasifica en el nivel Muy Satisfecho. Al adicionar los resultados de las categorías Insatisfecho y Muy Insatisfecho se tiene un resultado de 20,8% (aproximadamente 2 de cada 10 docentes).

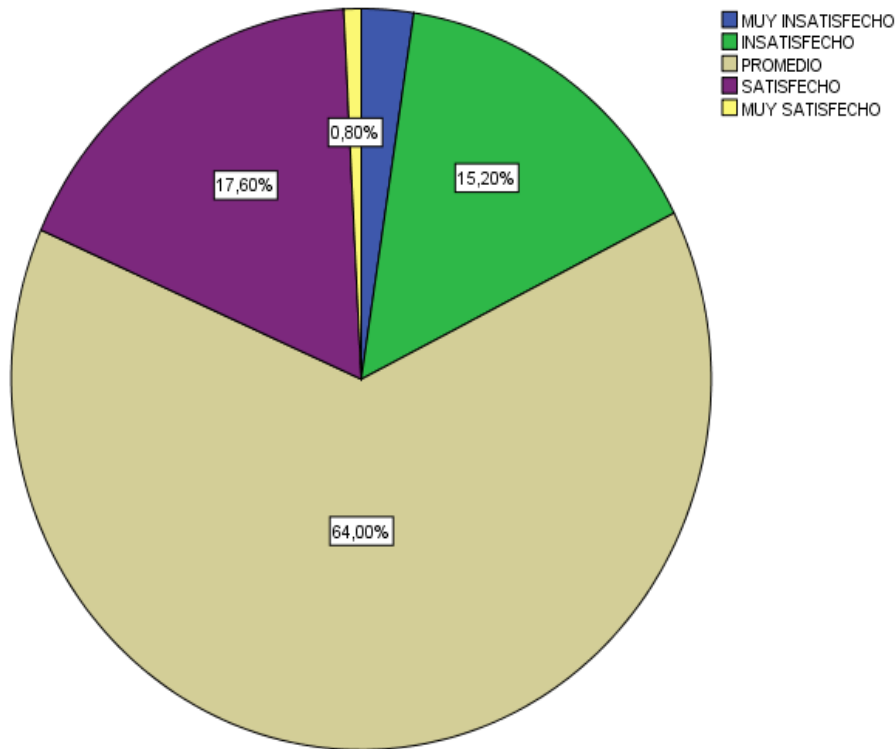
Tabla 3

Niveles de Satisfacción laboral, dimensión Condiciones de Trabajo, de los docentes de una Facultad de Psicología

Niveles de Satisfacción Laboral Condiciones de Trabajo	N	%
Muy satisfecho	1	0,8%
Satisfecho	22	17,6%
Promedio	80	64,0%
	19	15,2%
Muy insatisfecho	3	2,4%
TOTAL	125	100
Prueba Ji Cuadrado de Bondad de ajuste	Valor= 165,200	Nivel de significación
	Grados de libertad= 3	p<0,001

Figura 3

Niveles de Satisfacción laboral, dimensión Condiciones de trabajo



Se observa en la Tabla 3 que la aplicación de la prueba de bondad de ajuste tiene un resultado estadísticamente muy significativo ($p < 0,001$) significando ello que no existe el mismo número esperado de docentes en cada uno de los niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Condiciones de Trabajo, y que la diferencia del número o frecuencia de los mismos en los niveles no es aleatoria, es real. La vista de la referida tabla y de la Figura 3 indica que la mayor parte de los docentes se sitúa en el nivel Promedio (64% o aproximadamente 6 de cada 10 docentes). Por otro lado, al adicionar los resultados de las categorías Satisfecho y Muy Satisfecho se tiene un resultado de 18,4% (aproximadamente 2 de cada 10 docentes), y al adicionar los resultados de las categorías Muy insatisfecho e Insatisfecho el resultado es 17,6% (aproximadamente 2 de cada 10 docentes).

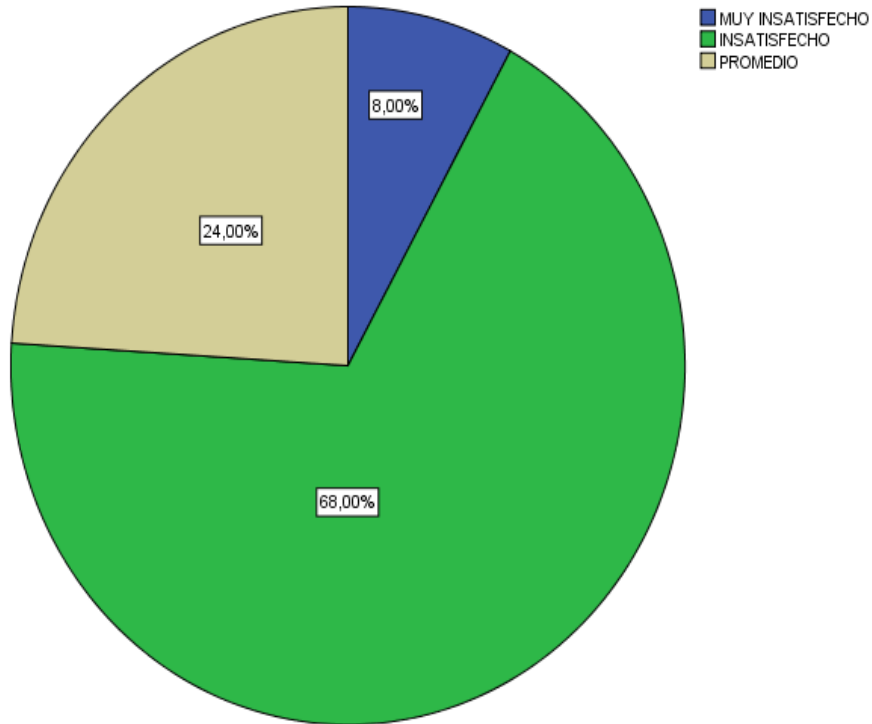
Tabla 4

Niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, de los docentes de una Facultad de Psicología

Niveles de Satisfacción Laboral Reconocimiento Personal y/o Social	N	%
Muy satisfecho	0	0,0%
Satisfecho	0	0,0%
Promedio	30	24,0%
Insatisfecho	85	68,0%
Muy insatisfecho	10	8,0%
TOTAL	125	100
Prueba Ji Cuadrado de Bondad de ajuste	Valor= 72,400	Nivel de significación
	Grados de libertad= 2	p<0,001

Figura 4

Niveles de Satisfacción laboral, dimensión Reconocimiento personal y/o social



En la Tabla 4 se observa que el resultado de la prueba de bondad de ajuste es estadísticamente muy significativo ($p < 0,001$), es decir, que no existe el mismo número esperado de docentes en cada uno de los niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, y que la diferencia del número o frecuencia de los mismos en los niveles no es aleatoria, es real. La vista de la referida tabla y de la Figura 4 señala que la mayor parte de los docentes se sitúa en el nivel Insatisfecho (68%), aproximadamente 7 de cada 10 docentes. Por otro lado, ningún docente se clasifica en los niveles Satisfecho y Muy Satisfecho.

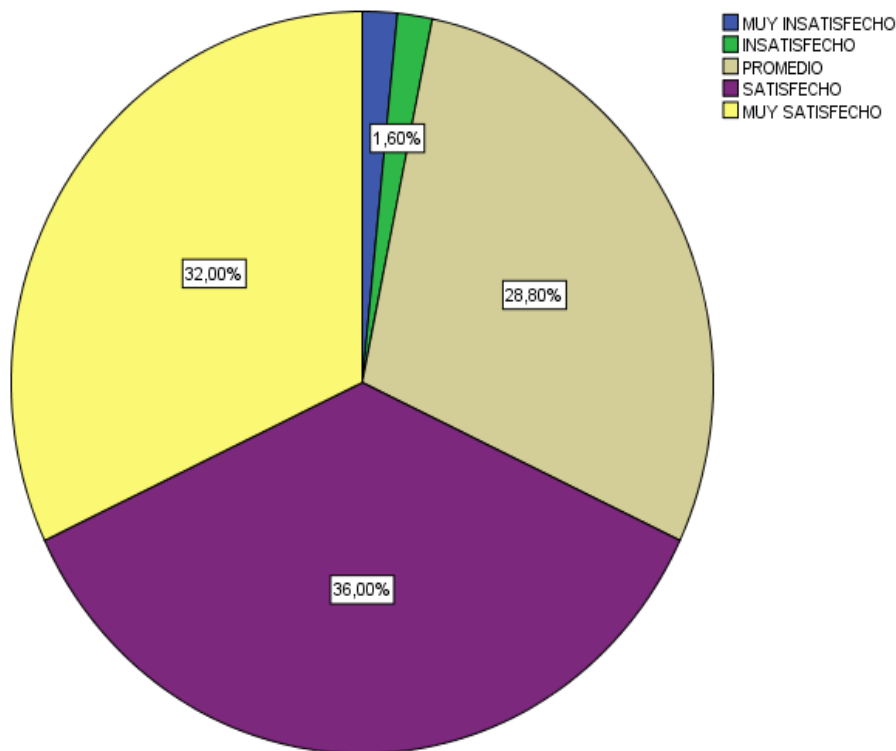
Tabla 5

Niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Beneficios Económicos, de los docentes de una Facultad de Psicología

Niveles de Satisfacción Laboral Beneficios Económicos	N	%
Muy satisfecho	40	32,0%
Satisfecho	45	36,0%
Promedio	36	28,8%
Insatisfecho	2	1,6%
Muy insatisfecho	2	1,6%
TOTAL	125	100
Prueba Ji Cuadrado de Bondad de ajuste	Valor= 72,160	Nivel de significación
	Grados de libertad= 4	p<0,001

Figura 5

Niveles de Satisfacción laboral, dimensión Beneficios económicos



Se observa en la Tabla 5 que el resultado de la prueba de bondad de ajuste es estadísticamente muy significativo ($p < 0,001$), por tanto, no existe el mismo número esperado de docentes en cada uno de los niveles de Satisfacción Laboral, dimensión Beneficio económico, y que la diferencia del número o frecuencia de los mismos en los niveles no es aleatoria, es real. La vista de la referida tabla y de la Figura 5 indica que algo más de un tercio de los docentes se sitúa en el nivel Satisfecho (36% o aproximadamente 4 de cada 10 docentes). Asimismo, al adicionar la cantidad de docentes ubicados en esta categoría y los docentes clasificados en la categoría Muy satisfecho el resultado es 68,0% (aproximadamente 7 de cada 10 docentes).

4.1.1.2 Nivel preponderante de Compromiso Organizacional

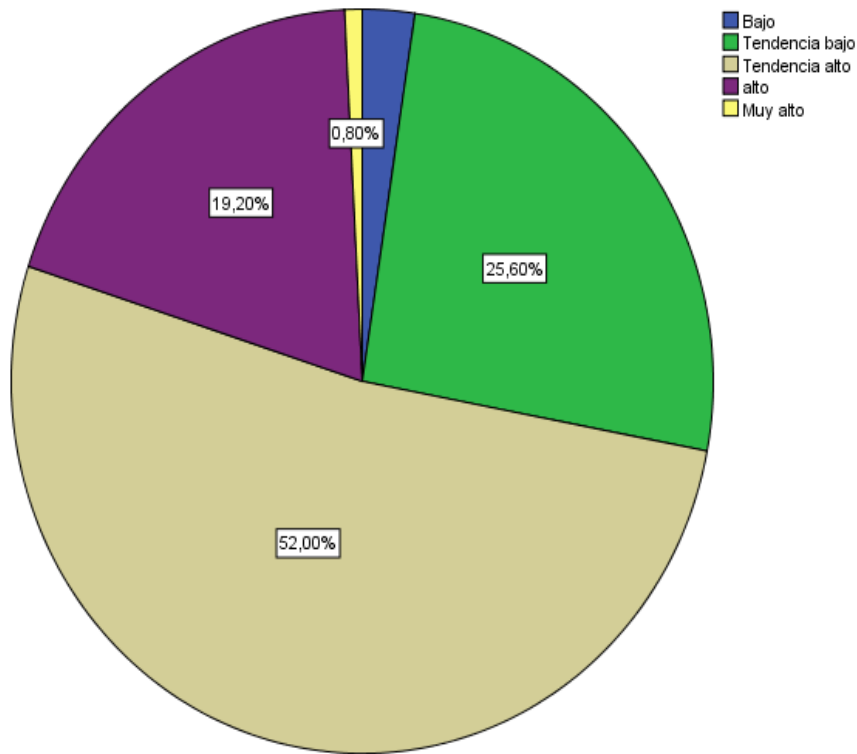
En el proceso de identificar el nivel preponderante en Compromiso Organizacional Global y en sus dimensiones afectiva, normativa y continuidad, se empleó la tabla de normas de la Escala de Compromiso Organizacional de Mayer y Allen, que según la puntuación directa lograda clasifica al sujeto en seis categorías: Muy alto, Alto, Tendencia alto, Tendencia bajo, Bajo y Muy bajo. Se realizó el conteo de los docentes que se ubicaron en cada una de estos niveles y las frecuencias se transformaron en porcentajes. Se utilizó la prueba Ji cuadrado de bondad de ajuste para determinar si la distribución de los docentes en los niveles difería significativamente de la distribución esperada bajo el supuesto que los docentes se distribuyen por igual en todos los niveles de Compromiso Organizacional. (Clark-Carter, 2002).

Tabla 6
Niveles de Compromiso Organizacional Global de los docentes de una Facultad de Psicología

Niveles de Compromiso Organizacional Global	N	%
Muy alto	1	0,8%
Alto	24	19,2%
Tendencia alto	65	52,0%
Tendencia bajo	32	25,6%
Bajo	3	2,4%
Muy bajo	0	0,0%
TOTAL	125	100
Prueba Ji Cuadrado de Bondad de ajuste	Valor= 108,400	Nivel de significación
	Grados de libertad= 4	p<0,001

Figura 6

Niveles de Compromiso organizacional global



En la Tabla 6 se observa que la prueba de bondad de ajuste arroja un resultado estadísticamente muy significativo ($p < 0,001$), por tanto, no existe el mismo número esperado de docentes en cada uno de los niveles de Compromiso Organizacional Global, y que la diferencia del número o frecuencia de los mismos en los niveles no es aleatoria, es real. La inspección de la citada tabla y de la Figura 6 señala que algo más de la mitad de los docentes se sitúa en el nivel Tendencia alto (52% o aproximadamente 5 de cada 10 docentes). Por otro lado, ningún docente se sitúa en la categoría Muy bajo. Asimismo, al adicionar la cantidad de docentes ubicados en esta categoría y los docentes clasificados en las categorías Alto y Muy alto el resultado es 72,0% (aproximadamente 7 de cada 10 docentes). Al adicionar la cantidad de docentes situados en las categorías Tendencia bajo y Bajo el resultado es 28% (aproximadamente 3 de cada 10 docentes).

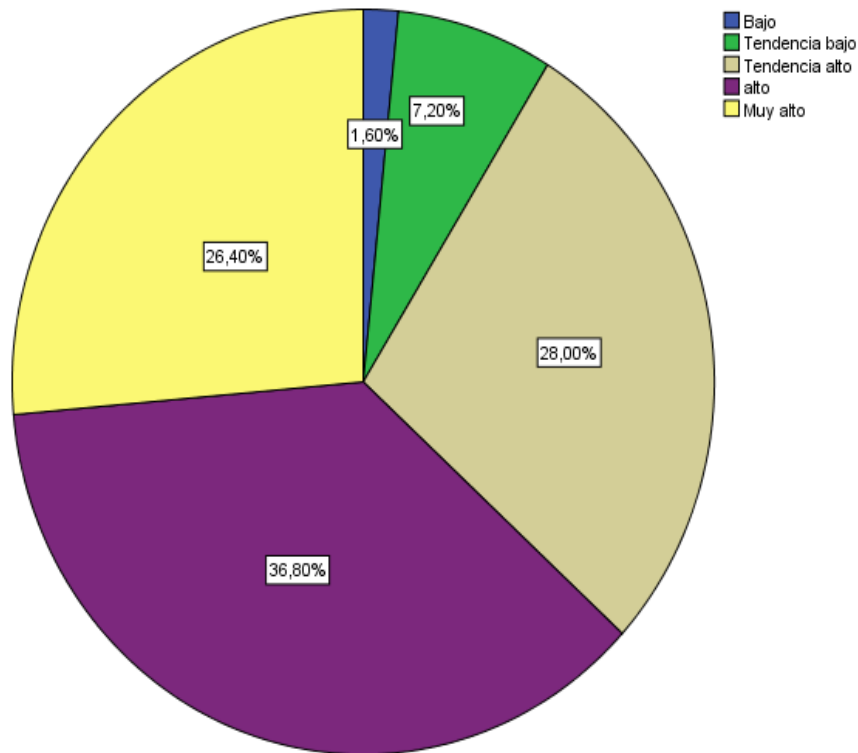
Tabla 7

Niveles de Compromiso Organizacional dimensión Afectiva de los docentes de una Facultad de Psicología

Niveles de Compromiso Organizacional dimensión Afectiva	N	%
Muy alto	33	26,4%
Alto	46	36,8%
Tendencia alto	35	28,0%
Tendencia bajo	9	7,2%
Bajo	2	1,6%
Muy bajo	0	0,0%
TOTAL	125	100
Prueba Ji Cuadrado de Bondad de ajuste	Valor= 55,600	Nivel de significación
	Grados de libertad= 4	p<0,001

Figura 7

Niveles de Compromiso organizacional, dimensión Afectiva



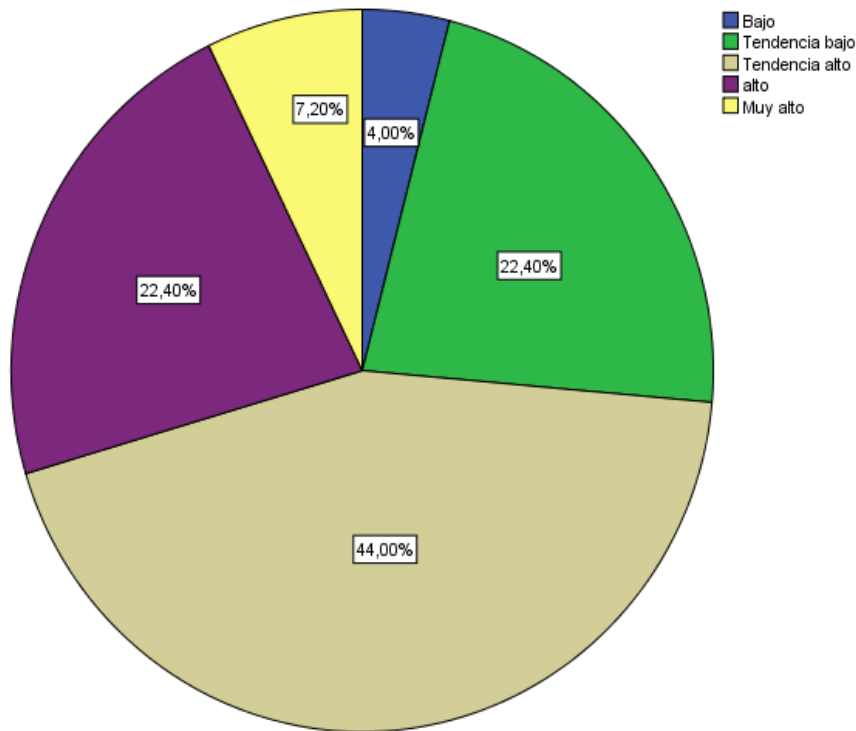
Se observa en la Tabla 7 que la aplicación de la prueba de bondad de ajuste tiene un resultado estadísticamente muy significativo ($p < 0,001$), por tanto, no existe el mismo número esperado de docentes en cada uno de los niveles de Compromiso Organizacional dimensión afectiva, y que la diferencia del número o frecuencia de los mismos en los niveles no es aleatoria, es real. La vista de la referida tabla y de la Figura 6 indica que más de un tercio de los docentes se sitúa en el nivel Alto (36,8% o aproximadamente 4 de cada 10 docentes). Asimismo, ningún docente se sitúa en la categoría Muy bajo. Por otro lado, al adicionar la cantidad de docentes ubicados en esta categoría y los docentes clasificados en las categorías Tendencia alto y Muy alto el resultado es 91,12% (aproximadamente 9 de cada 10 docentes). Al adicionar la cantidad de docentes situados en las categorías Tendencia bajo y Bajo el resultado es 8,8% (aproximadamente 1 de cada 10 docentes).

Tabla 8
Niveles de Compromiso Organizacional dimensión Normativa de los docentes
de una Facultad de Psicología

Niveles de Compromiso Organizacional dimensión Normativa	N	%
Muy alto	9	7,2%
Alto	28	22,4%
Tendencia alto	55	44,0%
Tendencia bajo	28	22,4%
Bajo	5	4,0%
Muy bajo	0	0,0%
TOTAL	125	100
Prueba Ji Cuadrado de Bondad de ajuste	Valor= 55,600	Nivel de significación
	Grados de libertad= 4	p<0,001

Figura 8

Niveles de Compromiso organizacional, dimensión Normativa



En la Tabla 8 se observa que la prueba de bondad de ajuste tiene un resultado estadísticamente muy significativo ($p < 0,001$), por ello, no existe el mismo número esperado de docentes en cada uno de los niveles de Compromiso Organizacional dimensión normativa, además, la diferencia del número o frecuencia de los mismos en los niveles no es aleatoria, es real. La vista de la referida tabla y de la Figura 8 señala que en mayor cantidad los docentes se sitúan en el nivel Tendencia alto (44% o aproximadamente 4 de cada 10 docentes). Asimismo, ningún docente se sitúa en la categoría Muy bajo. Por otro lado, al adicionar la cantidad de docentes ubicados en esta categoría y los docentes clasificados en las categorías Alto y Muy alto el resultado es 73,6% (aproximadamente 7 de cada 10 docentes). Al adicionar la cantidad de docentes situados en las categorías Tendencia bajo y Bajo el resultado es 26,4% (aproximadamente 3 de cada 10 docentes).

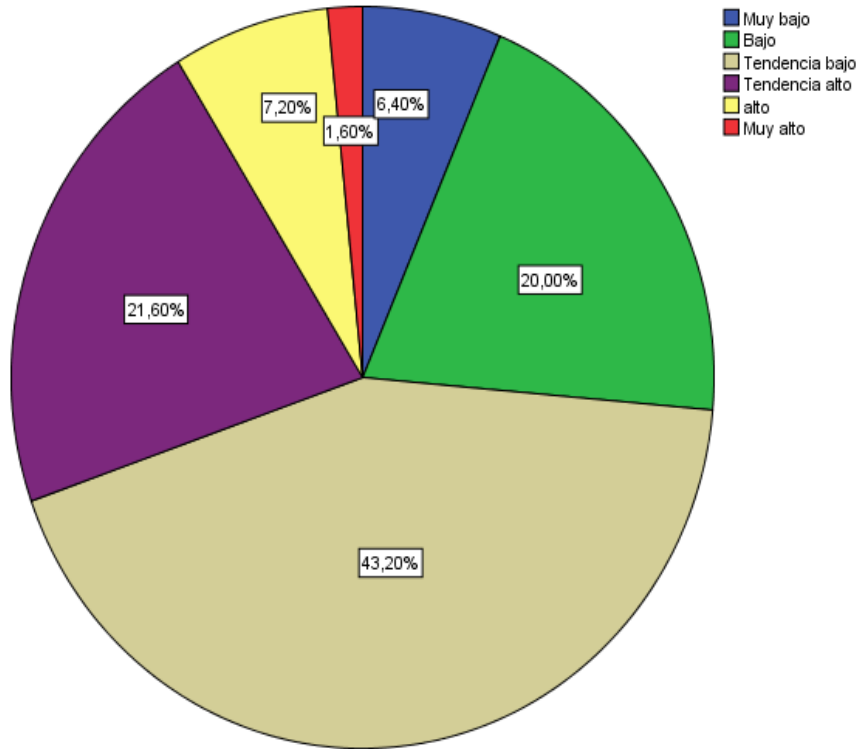
Tabla 9

Niveles de Compromiso Organizacional dimensión Continuidad de los docentes de una Facultad de Psicología

Niveles de Compromiso Organizacional dimensión Continuidad	N	%
Muy alto	2	1,6%
Alto	9	7,2%
Tendencia alto	27	21,6%
Tendencia bajo	54	43,2%
Bajo	25	20,0%
Muy bajo	8	6,4%
TOTAL	125	100
Prueba Ji Cuadrado de Bondad de ajuste	Valor= 87,112	Nivel de significación
	Grados de libertad= 5	p<0,001

Figura 9

Niveles de Compromiso organizacional, dimensión Continuidad



Se observa en la Tabla 9 que el resultado de la aplicación de la prueba de bondad de ajuste tiene un resultado estadísticamente muy significativo ($p < 0,001$), por tanto, no existe el mismo número esperado de docentes en cada uno de los niveles de Compromiso Organizacional dimensión continuidad, además, la diferencia del número o frecuencia de los mismos en los niveles no es aleatoria, es real. La vista de la referida tabla y de la Figura 9 indica que en mayor cantidad los docentes se sitúan en el nivel Tendencia bajo (43,2% o aproximadamente 4 de cada 10 docentes). Por otro lado, al adicionar la cantidad de docentes ubicados en esta categoría y los docentes clasificados en las categorías Bajo y Muy bajo el resultado es 69,6% (aproximadamente 7 de cada 10 docentes). Al adicionar la cantidad de docentes situados en las categorías Tendencia alto, Alto y Muy alto el resultado es 29,4% (aproximadamente 3 de cada 10 docentes).

4.1.2. Diferencias en niveles de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional según sexo y tiempo de servicios.

4.1.2.1 Diferencias en niveles de Satisfacción Laboral según sexo

En el proceso de establecer las diferencias entre los docentes varones y mujeres y los niveles de Satisfacción Laboral, teniendo en cuenta que la variable sexo es de tipo cualitativo de dos categorías, y la variable satisfacción académica es de tipo ordinal de cinco niveles, se empleó la prueba Ji cuadrado de independencia; también se utilizó los residuos estandarizados para especificar en cuál de los niveles aparecía la diferencia, en caso de existir (Clark-Carter, 2002).

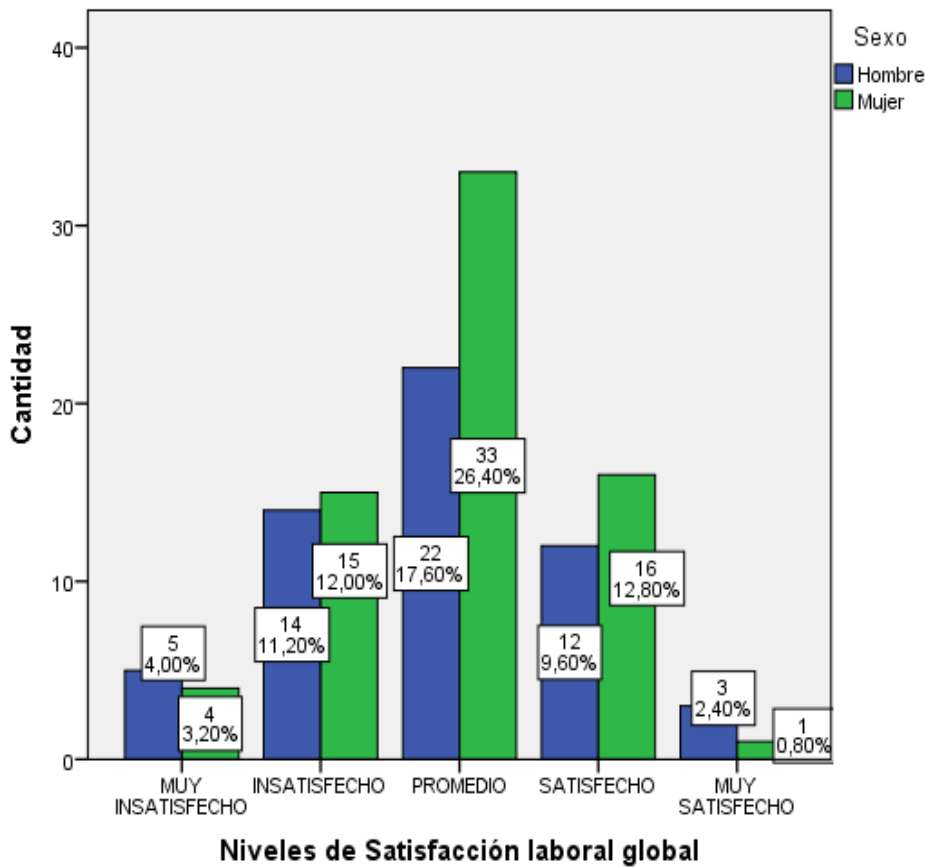
Tabla 10

Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral Global entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Satisfacción Laboral Global	Sexo		TOTAL
	Varón	Mujer	
Muy satisfecho	3 (5,4%) <i>0,7</i>	1 (1,4%) <i>-0,7</i>	4 3,2%
Satisfecho	12 (21,4%) <i>0,4</i>	16 (23,2%) <i>-0,4</i>	28 22,4%
Promedio	22 (39,3%) <i>-1,0</i>	33 (47,8%) <i>1,0</i>	55 44%
Insatisfecho	14 (25%) <i>-0,20</i>	15 (21,7%) <i>0,20</i>	29 23,2%
Muy insatisfecho	5 (8,9%) <i>1,2</i>	4 (5,8%) <i>-1,2</i>	9 7,2%
TOTAL	56 (100%)	69 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística
	2,593	4	NO ($p < 0,628$)

(*) En las columnas Varón y Mujer los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=56 y n=69, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Satisfacción Laboral han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 10
Sexo y Satisfacción laboral global



En la tabla 10 se observa teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de varones y mujeres que la mayor cantidad de docentes de ambos sexos se sitúa en el nivel Promedio de Satisfacción Laboral Global, aunque en mayor porcentaje las mujeres (47,8%) que los varones (39,3%). En la figura 10 la información se presenta desde otro ángulo teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Satisfacción Laboral Global; por ejemplo en el nivel Promedio se ubica el 44% de varones y mujeres, de ese porcentaje los varones representan el 17,60% y las mujeres el 26,40%. Sin embargo, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,628$), en consecuencia, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes varones y mujeres en los niveles de la Satisfacción Laboral Global, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 10, por ejemplo en el nivel Promedio, son aleatorias, se deben al azar, no son reales.

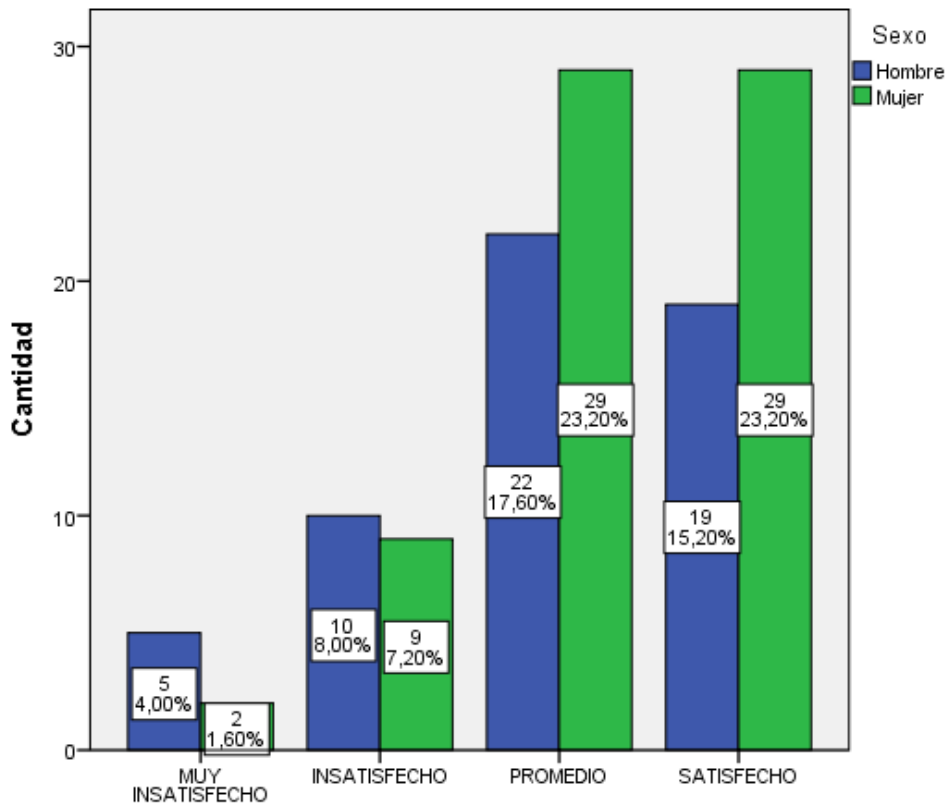
Tabla 11

Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Significación de la Tarea, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Satisfacción Laboral dimensión Significación de la tarea	Sexo		TOTAL
	Varón	Mujer	
Muy satisfecho	0 (0%)	0 (0%)	0
Satisfecho	19 (33,9%) <i>-0,9</i>	29 (42,0%) <i>0,9</i>	48 38,4%
Promedio	22 (39,3%) <i>-0,3</i>	29 (42,0%) <i>0,3</i>	51 40,8%
Insatisfecho	10 (17,9%) <i>0,7</i>	9 (13,0%) <i>-0,7</i>	19 15,2%
Muy insatisfecho	5 (8,9%) <i>1,5</i>	2 (2,9%) <i>-1,5</i>	9 5,6%
TOTAL	56 (100%)	69 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística
	3,064	3	NO ($p < 0,382$)

(*) En las columnas Varón y Mujer los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=56 y n=69, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Satisfacción Laboral han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 11
Sexo y Satisfacción laboral, dimensión Significación de la tarea



Niveles de Significación de la Tarea

Se observa en la Tabla 11 teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de varones y mujeres que la mayor cantidad de docentes de ambos sexos se sitúa en el nivel Promedio de Satisfacción Laboral dimensión Significación de la Tarea, pero en mayor porcentaje las mujeres (42,0%) que los varones (39,3%). En la figura 11 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Satisfacción Laboral dimensión satisfacción de la tare, indica por ejemplo que en el nivel Promedio se ubica el 40,8% de varones y mujeres, de ese porcentaje los varones representan el 17,60% y las mujeres el 23,20%. Sin embargo, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,382$), en consecuencia, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes varones y mujeres en los niveles de la Satisfacción Laboral dimensión Significación de la Tarea, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 10, por ejemplo en el nivel Promedio, son aleatorias, se deben al azar, no son reales.

Tabla 12

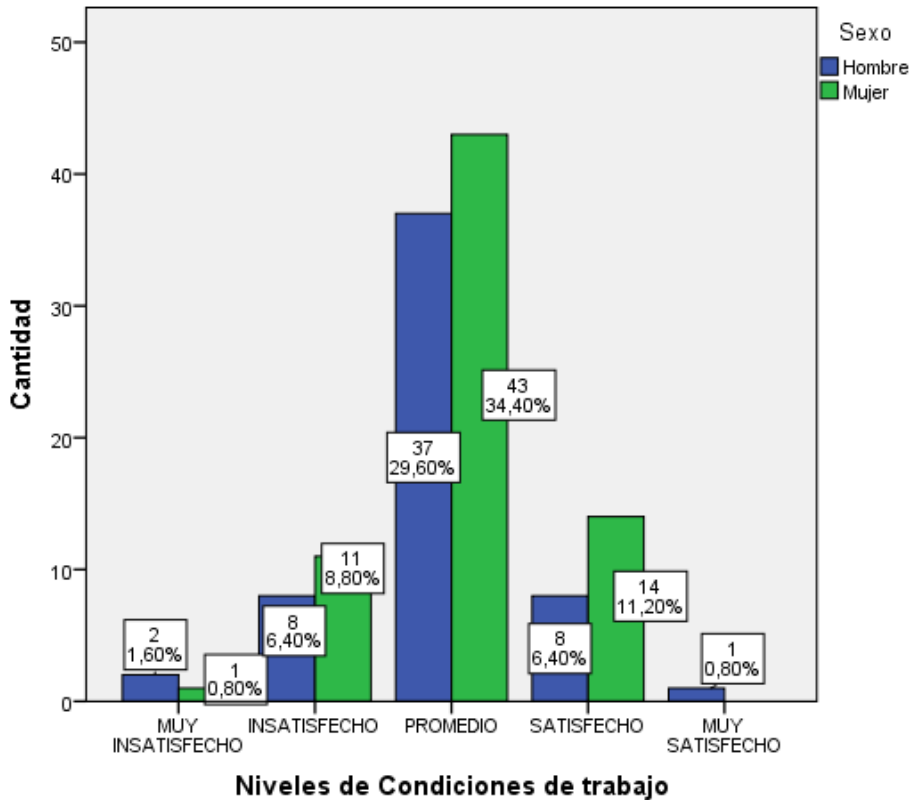
Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Condiciones de Trabajo, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Satisfacción Laboral dimensión Condiciones de Trabajo	Sexo		TOTAL
	Varón	Mujer	
Muy satisfecho	1 (1,8%) <i>0,8</i>	0 (0%)	1 0,80%
Satisfecho	8 (14,3%) <i>-0,8</i>	14 (20,3%) <i>0,8</i>	22 17,6%
Promedio	37 (66,1%) <i>0,4</i>	43 (62,2%) <i>-0,4</i>	80 64,0%
Insatisfecho	8 (14,3%) <i>-0,3</i>	11 (15,1%) <i>0,3</i>	19 15,2%
Muy insatisfecho	1 (1,8%) <i>0,8</i>	0 (0%)	1 0,80%
TOTAL	56 (100%)	69 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística
	2,569	4	NO ($p < 0,632$)

(*) En las columnas Varón y Mujer los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=56 y n=69, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Satisfacción Laboral han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 12

Sexo y Satisfacción laboral, dimensión Condiciones de trabajo



En la tabla 12 se observa teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de varones y mujeres que la mayor cantidad de docentes de ambos sexos se sitúa en el nivel Promedio de Satisfacción Laboral dimensión Condiciones de Trabajo, pero en mayor porcentaje los varones (66,10%) que las mujeres (62,20%). En la figura 12 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Satisfacción Laboral dimensión Condiciones de Trabajo, indica por ejemplo que en el nivel Promedio se ubica el 64,0% de varones y mujeres, de ese porcentaje los varones representan el 29,60% y las mujeres el 34,40%, pero, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,632$), por tanto, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes varones y mujeres en los niveles de la Satisfacción Laboral dimensión Condiciones de Trabajo, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 12, por ejemplo en el nivel Promedio, son aleatorias, se deben al azar, no son reales.

Tabla 13

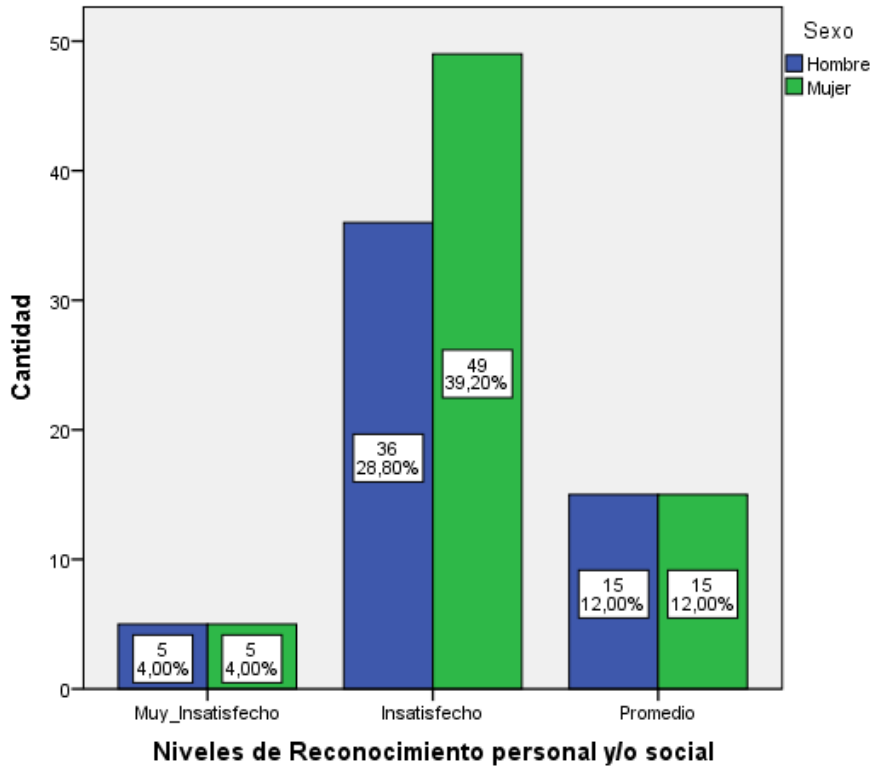
Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Satisfacción Laboral dimensión Reconocimiento personal y/ social	Sexo		TOTAL
	Varón	Mujer	
Muy satisfecho	0	0	0
Satisfecho	0	0	0
Promedio	15 (26,8%) <i>0,7</i>	15 (21,7%) <i>-0,7</i>	30 24,0%
Insatisfecho	36 (64,3%) <i>-0,8</i>	49 (71,0%) <i>0,8</i>	85 68,0%
Muy insatisfecho	5 (8,9%) <i>0,3</i>	5 (7,2%) <i>-0,3</i>	10 8,0%
TOTAL	56 (100%)	69 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística
	0,643	2	NO ($p < 0,725$)

(*) En las columnas Varón y Mujer los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=56 y n=69, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Satisfacción Laboral han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 13

Sexo y Satisfacción laboral, dimensión Reconocimiento personal y/o social



Se observa en la Tabla 13, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de varones y mujeres, que la mayor cantidad de docentes de ambos sexos se sitúa en el nivel Insatisfecho de Satisfacción Laboral dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, pero en mayor porcentaje las mujeres (71,0%) que los varones (64,30%). En la figura 13 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Satisfacción Laboral dimensión reconocimiento personal y social, señala por ejemplo que en el nivel Insatisfecho se ubica el 68% de varones y mujeres, de ese porcentaje los varones representan el 28,80% y las mujeres el 39,20%, pero, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,725$), por ello, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes varones y mujeres en los niveles de la Satisfacción Laboral dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 13, por ejemplo en el nivel Insatisfecho, son aleatorias, se deben al azar, no son reales.

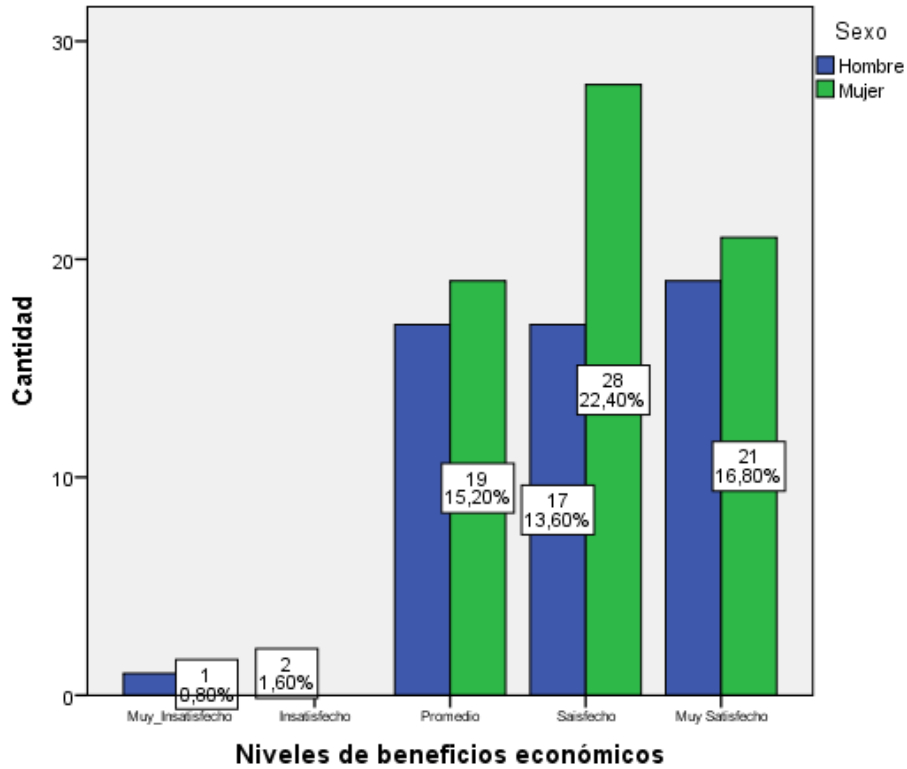
Tabla 14
Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Beneficios
Económicos, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología
 (*)

Niveles de Satisfacción Laboral dimensión Beneficios económicos	Sexo		TOTAL
	Varón	Mujer	
Muy satisfecho	19 (33,9%) <i>0,4</i>	21 (30,4%) <i>-0,4</i>	40 32,0%
Satisfecho	17(30,4%) <i>-1,2</i>	28 (40,6%) <i>1,2</i>	45 36,0%
Promedio	17 (30,4%) <i>0,3</i>	19 (27,5%) <i>-0,3</i>	36 28,8%
Insatisfecho	2 (3,6%) <i>1,6</i>	0 (0%) <i>-1,6</i>	2 1,6%
Muy insatisfecho	1 (1,8%) <i>0,1</i>	1 (1,4%) <i>-0,1</i>	2 1,6%
TOTAL	56 (100%)	69 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística
	3,587	4	NO ($p < 0,465$)

(*) En las columnas Varón y Mujer los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=56 y n=69, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Satisfacción Laboral han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 14

Sexo y satisfacción laboral, dimensión Beneficios económicos



En la Tabla 14 se observa, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de varones y mujeres, que la mayor cantidad de docentes de ambos sexos se sitúa en el nivel Satisfecho de Satisfacción Laboral dimensión Beneficios Económicos, pero en mayor porcentaje las mujeres (40,6%) que los varones (30,4%). En la figura 14 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Satisfacción Laboral dimensión Beneficios Económicos, indica por ejemplo que en el nivel Satisfecho se ubica el 36% de varones y mujeres, de ese porcentaje los varones representan el 13,60% y las mujeres el 22,40%, pero, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,465$), por ello, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes varones y mujeres en los niveles de la Satisfacción Laboral dimensión Beneficios Económicos, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 14, por ejemplo en el nivel Satisfecho, son aleatorias, se deben al azar, no son reales.

4.1.2.2 Diferencias en niveles de Compromiso Organizacional según sexo

En el proceso de establecer las diferencias entre los docentes varones y mujeres y los niveles de Compromiso Organizacional, teniendo en cuenta que la variable sexo es de tipo cualitativo de dos categorías, y la variable Compromiso Organizacional es de tipo ordinal de seis niveles, se empleó la prueba Ji cuadrado de independencia; también se utilizó los residuos estandarizados para especificar en cuál de los niveles aparecía la diferencia, en caso de existir (Clark-Carter, 2002).

Tabla 15

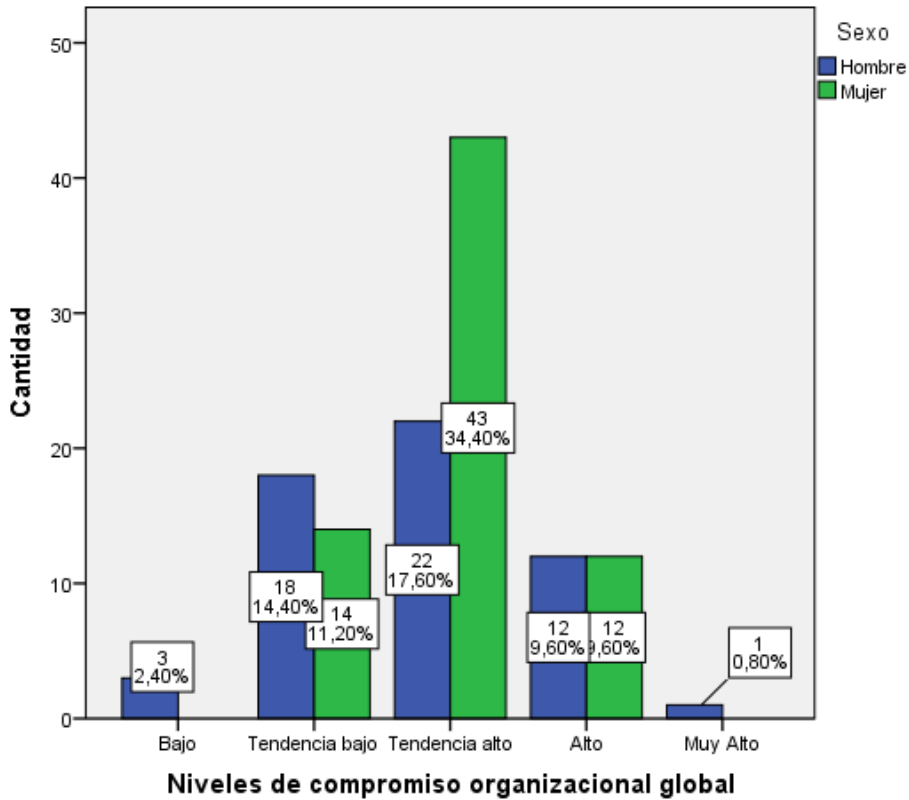
Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional Global entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Compromiso Organizacional Global	Sexo		TOTAL
	Varón	Mujer	
Muy alto	1 (1,8%) <i>1,1</i>	0 (0,0%) <i>-1,1</i>	1 0,8%
Alto	12 (21,4%) <i>0,6</i>	12 (17,4%) <i>-0,6</i>	24 19,2%
Tendencia alto	22 (39,3%) <i>-2,6</i>	43 (62,3%) <i>2,6</i>	65 52,0%
Tendencia bajo	18 (32,1%) <i>1,5</i>	14 (20,3%) <i>-1,5</i>	32 25,6%
Bajo	3 (5,4%) <i>1,9</i>	0 (0,0%) <i>-1,9</i>	3 2,4%
Muy bajo	0	0	0
TOTAL	56 (100%)	69 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística
	10,041	4	SI (p<0,04)

(*) En las columnas Varón y Mujer los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=56 y n=69, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Compromiso Organizacional han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 15

Sexo y Compromiso organizacional global



Se observa en la Tabla 15, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de varones y mujeres, que la mayor cantidad de docentes de ambos sexos se sitúa en el nivel Tendencia alto, pero en mayor porcentaje las mujeres (62,3%) que los varones (39,3%). En la figura 15 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Compromiso Organizacional Global, indica por ejemplo que en el nivel Tendencia alto ubica el 52% de varones y mujeres, de ese porcentaje los varones representan el 17,6% y las mujeres el 34,40%; el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia es estadísticamente significativo ($p < 0,04$), por ello, existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes varones y mujeres en los niveles de Compromiso Organizacional Global, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 15, por ejemplo en el nivel Tendencia alto no son aleatorias, no se deben al azar, son reales. El residuo estandarizado indica que la diferencia se encuentra en el nivel Tendencia alto donde se ubican menos varones y más mujeres.

Tabla 16

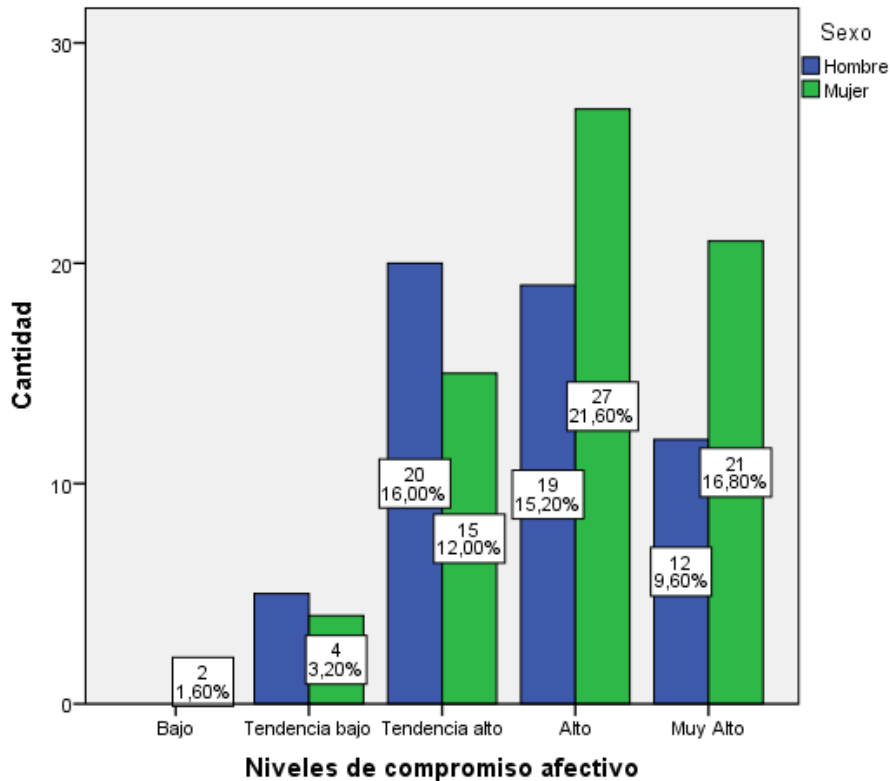
Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional, dimensión Afectiva, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Compromiso Organizacional dimensión afectiva	Sexo		TOTAL
	Varón	Mujer	
Muy alto	12 (21,4%) <i>-1,1</i>	21 (30,4%) <i>1,1</i>	33 26,4%
Alto	19 (33,9%) <i>-0,6</i>	27 (39,1%) <i>0,6</i>	46 36,8%
Tendencia alto	20 (35,7%) <i>1,7</i>	15 (21,7%) <i>-1,7</i>	35 28,0%
Tendencia bajo	5 (8,9%) <i>0,7</i>	4 (5,8%) <i>-0,7</i>	9 7,2%
Bajo	0 (0%) <i>-1,3</i>	2 (2,9%) <i>1,3</i>	2 1,6%
Muy bajo	0	0	0
TOTAL	56 (100%)	69 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística
	5,377	4	NO ($p < 0,251$)

(*) En las columnas Varón y Mujer los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=56 y n=69, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Compromiso Organizacional han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 16

Sexo y Compromiso organizacional, dimensión afectiva



En la Tabla 16 se observa, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de varones y mujeres, que la mayor cantidad de docentes de ambos sexos se sitúa en el nivel Alto de Compromiso Organizacional dimensión Afectiva, pero en mayor porcentaje las mujeres (39,1%) que los varones (33,9%). En la figura 16 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Compromiso Organizacional dimensión afectiva, indica por ejemplo que en el nivel Alto se ubica el 36,8% de varones y mujeres, de ese porcentaje los varones representan el 15,2% y las mujeres el 21,60%, pero, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,251$), por ello, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes varones y mujeres en los niveles de Compromiso Organizacional dimensión afectiva, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 16, por ejemplo en el nivel Alto, son aleatorias, se deben al azar, no son reales.

Tabla 17

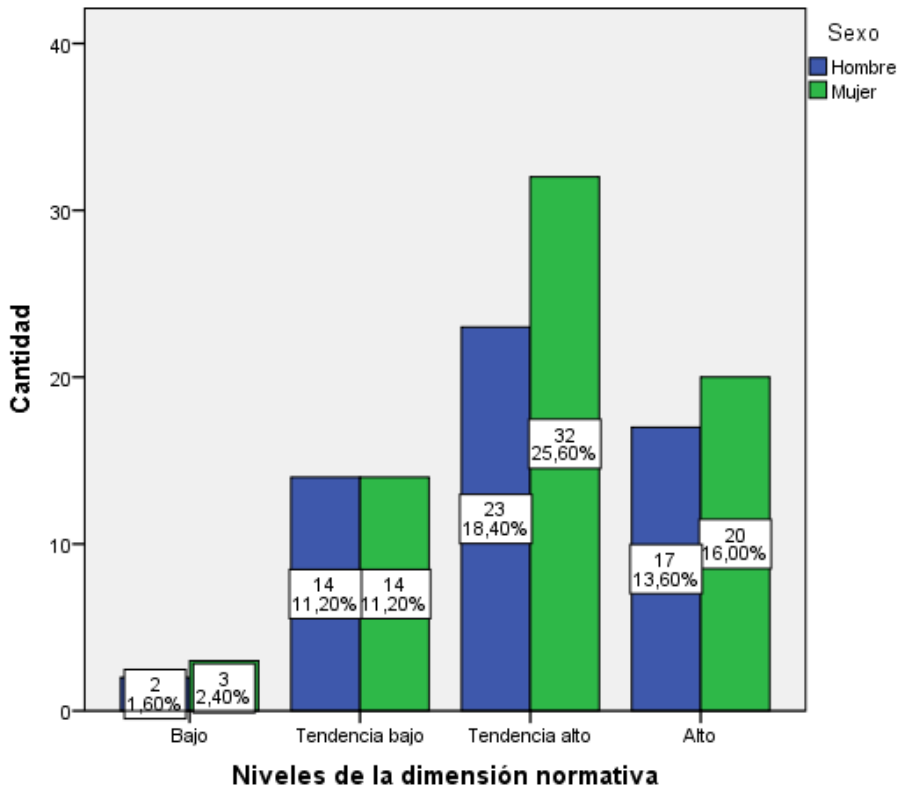
Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional, dimensión Normativa, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Compromiso Organizacional dimensión normativa	Sexo		TOTAL
	Varón	Mujer	
Muy alto	0	0	0
Alto	17 (30,4%) <i>0,2</i>	20 (29,0%) <i>-0,2</i>	37 29,6%
Tendencia alto	23 (41,1%) <i>-0,6</i>	32 (46,4%) <i>0,6</i>	55 44,0%
Tendencia bajo	14 (25,0%) <i>0,6</i>	14 (20,3%) <i>-0,6</i>	28 22,4%
Bajo	2 (3,6%) <i>-0,2</i>	3 (4,3%) <i>0,2</i>	5 4,0%
Muy bajo	0	0	0
TOTAL	56 (100%)	69 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística
	0,570	3	NO ($p < 0,903$)

(*) En las columnas Varón y Mujer los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=56 y n=69, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Compromiso Organizacional han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 17

Sexo y Compromiso organizacional, dimensión normativa



Se observa en la Tabla 17 se observa, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de varones y mujeres, que la mayor cantidad de docentes de ambos sexos se sitúa en el nivel Tendencia alto de Compromiso Organizacional dimensión Normativa, pero en mayor porcentaje las mujeres (46,4%) que los varones (41,1%). En la figura 17 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Compromiso Organizacional dimensión normativa, señala por ejemplo que en el nivel Tendencia alto se ubica el 44% de varones y mujeres, de ese porcentaje los varones representan el 18,4% y las mujeres el 25,60%, pero, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,903$), por tanto, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes varones y mujeres en los niveles de Compromiso Organizacional dimensión normativa, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 17, por ejemplo en el nivel Tendencia alto, son aleatorias, se deben al azar, no son reales.

Tabla 18

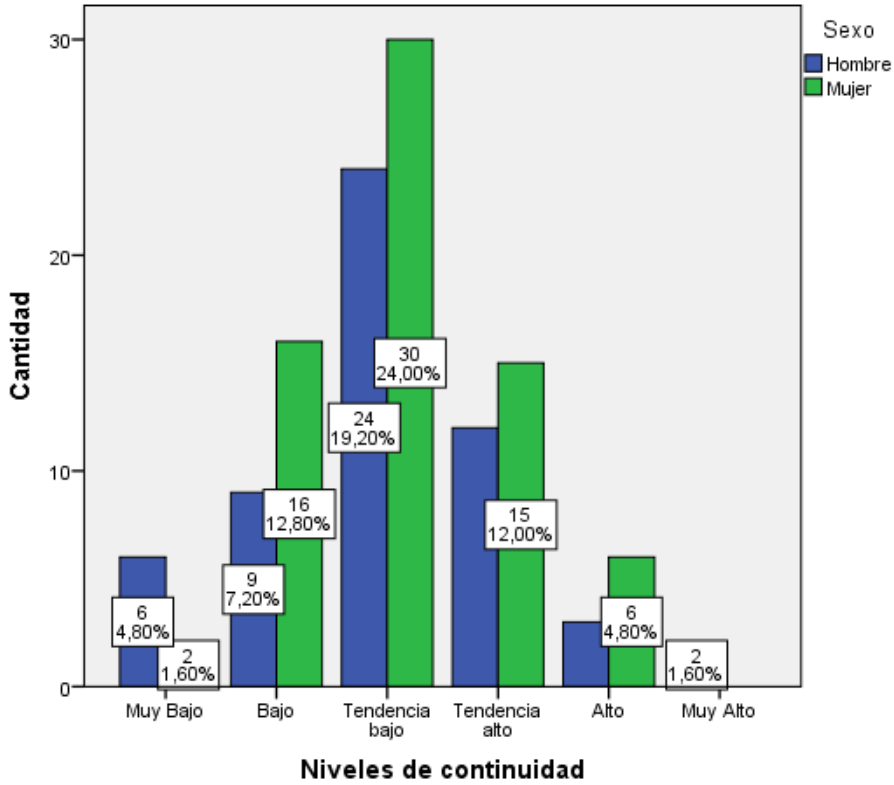
Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional, dimensión de Continuidad, entre los docentes varones y mujeres de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Compromiso Organizacional dimensión continuidad	Sexo		TOTAL
	Varón	Mujer	
Muy alto	2 (3,6%) <i>1,6</i>	0 (0,0%) <i>-1,6</i>	2 1,6%)
Alto	3 (5,4%) <i>-0,7</i>	6 (8,7%) <i>0,7</i>	9 7,2%
Tendencia alto	12 (21,4%) <i>0,0</i>	15 (21,7%) <i>0,0</i>	27 21,6%
Tendencia bajo	24 (42,9%) <i>-0,1</i>	30 (43,5%) <i>0,1</i>	54 43,2%
Bajo	9 (16,1%) <i>-1,0</i>	16 (23,2%) <i>1,0</i>	25 20,0% %
Muy bajo	6 (10,7%) <i>1,8</i>	2 (2,9%) <i>-1,8</i>	8 6,4%
TOTAL	56 (100%)	69 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística
	6,680	5	NO ($p < 0,246$)

(*) En las columnas Varón y Mujer los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=56 y n=69, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Compromiso Organizacional han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 18

Sexo y Compromiso organizacional, dimensión de continuidad



En la Tabla 18 se observa, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de varones y mujeres, que la mayor cantidad de docentes de ambos sexos se sitúa en el nivel Tendencia bajo de Compromiso Organizacional dimensión Continuidad, pero en mayor porcentaje las mujeres (43,5%) que los varones (42,9%). En la figura 18 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Compromiso Organizacional dimensión continuidad, indica por ejemplo que en el nivel Tendencia bajo se ubica el 43,2% de varones y mujeres, de ese porcentaje los varones representan el 19,2% y las mujeres el 24,0%, pero, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,246$), por tanto, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes varones y mujeres en los niveles de Compromiso Organizacional dimensión normativa, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 18, por ejemplo en el nivel Tendencia bajo, son aleatorias, se deben al azar, no son reales.

4.1.2.3 Diferencias en niveles de Satisfacción Laboral según tiempo de servicios

En el proceso de establecer las diferencias entre los docentes agrupados por tiempo de servicios y los niveles de Satisfacción Laboral, teniendo en cuenta que la variable tiempo de servicios es de tipo cualitativo de tres categorías, y la variable Satisfacción Laboral es de tipo ordinal de cinco niveles, se empleó la prueba Ji cuadrado de independencia; también se utilizó los residuos estandarizados para especificar en cuál de los niveles aparecía la diferencia, en caso de existir (Clark-Carter, 2002).

Tabla 19

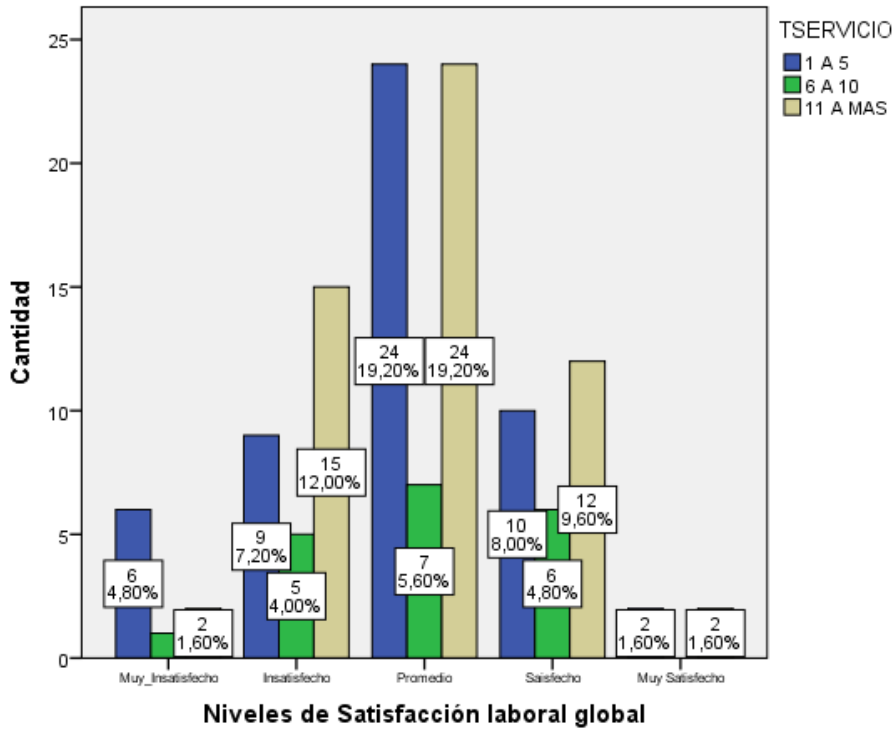
Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral Global según tiempo de servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Satisfacción Laboral Global	Tiempo de servicios			TOTAL
	1 - 5	6 - 10	11 - más	
Muy satisfecho	2 (3,9%) <i>0,4</i>	0 (0,0%) <i>-0,9</i>	2 (3,6%) <i>0,2</i>	4 3,2%
Satisfecho	10 (19,6%) <i>-0,6</i>	6 (31,6%) <i>1,0</i>	12 (21,8%) <i>-0,1</i>	28 22,4%
Promedio	24 (47,1%) <i>0,6</i>	7 (36,8%) <i>-0,7</i>	24 (43,6%) <i>-0,1</i>	55 44,0%
Insatisfecho	9 (17,6%) <i>-1,2</i>	5 (26,3%) <i>0,3</i>	15 (27,3%) <i>1,0</i>	29 23,2%
Muy insatisfecho	6 (11,8%) <i>1,6</i>	1 (5,3%) <i>-1,4</i>	2 (3,6%) <i>1,4</i>	9 7,2%
TOTAL	51 (100%)	19 (100%)	55 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística	
	5,651	8	NO ($p < 0,686$)	

(*) En las columnas Tiempo de servicios los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=51, n=19 y n= 55, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Satisfacción Laboral han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 19

Tiempo de servicios y Satisfacción laboral global



Se observa en la Tabla 19, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de tiempo de servicios, que la mayor cantidad de docentes de las tres categorías de tiempo de servicios, se sitúa en el nivel Promedio de Satisfacción Laboral Global, pero en mayor porcentaje en la categoría 1 a 5 años (47,1%%) que en las otras categorías. En la figura 19 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Satisfacción Laboral Global, indica por ejemplo que en el nivel Promedio se ubica el 44,0% de docentes, de ese porcentaje los que tienen tiempo de servicios de 1 a 5 años y los de 11 a más años representan el 19,2% cada uno este porcentaje total, y los de 6 a 10 años representan el 5,6%; pero, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,686$), por ello, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes según tiempo de servicios en los niveles de Satisfacción Laboral Global, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 19, por ejemplo en el nivel Promedio, son aleatorias, se deben al azar, no son reales

Tabla 20

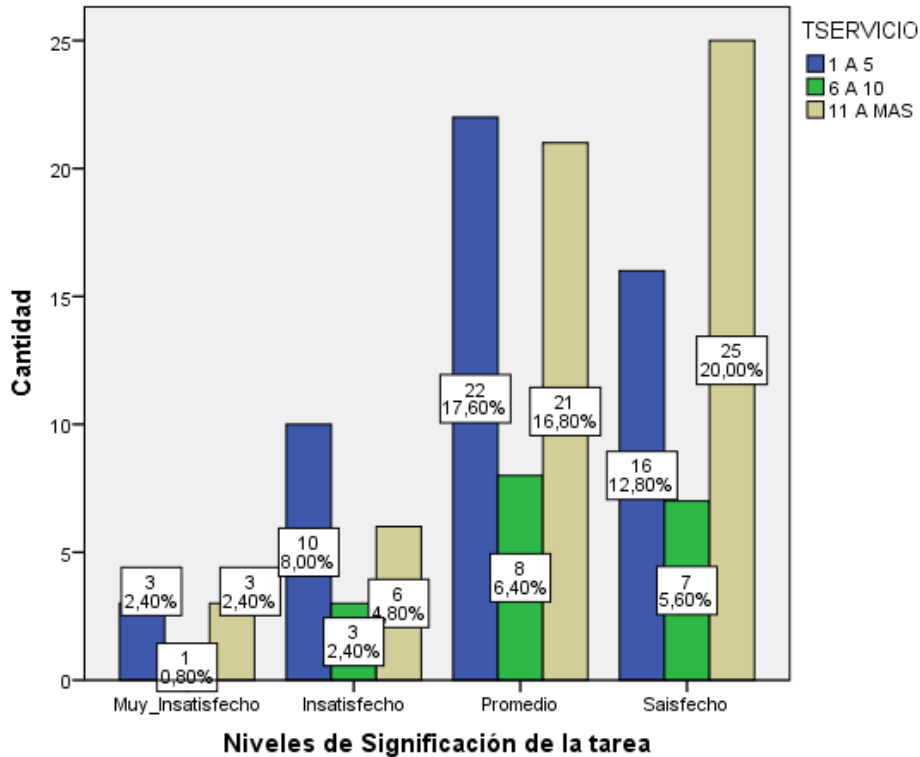
Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Significación de la Tarea, según tiempo de servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Satisfacción Laboral significación de la tarea	Tiempo de servicios			TOTAL
	1 - 5	6 - 10	11 - más	
Muy satisfecho	0	0	0	0 0%
Satisfecho	16 (31,4%) <i>-1,3</i>	7 (36,8%) <i>-0,2</i>	25 (45,5%) <i>1,4</i>	48 38,4%
Promedio	22 (43,1%) <i>0,4</i>	8 (42,1%) <i>0,1</i>	21 (38,2%) <i>-0,5</i>	51 40,8%
Insatisfecho	10 (19,6%) <i>1,1</i>	3 (15,8%) <i>0,1</i>	6 (10,9%) <i>-1,2</i>	19 15,2%
Muy insatisfecho	3 (5,9%) <i>0,1</i>	1 (5,3%) <i>-0,1</i>	3 (5,5%) <i>-0,1</i>	7 5,6%
TOTAL	51 (100%)	19 (100%)	55 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística	
	2,885	6	NO ($p < 0,823$)	

(*) En las columnas Tiempo de servicios los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=51, n=19 y n= 55, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Satisfacción Laboral han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 20

Tiempo de servicios y Satisfacción laboral, dimensión significación de la tarea



En la Tabla 20 se observa, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de tiempo de servicios, que la mayor cantidad de docentes de las tres categorías de tiempo de servicios, se sitúa en el nivel Promedio de Satisfacción Laboral dimensión Significación de la Tarea, pero en mayor porcentaje en la categoría 1 a 5 años (43,1%) que en las otras categorías. En la figura 20 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Satisfacción Laboral dimensión satisfacción de la tarea, señala por ejemplo que en el nivel Promedio se ubica el 40,8% de docentes, de ese porcentaje los que tienen tiempo de servicios de 1 a 5 años representan el 17,6%; pero, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,823$), por tanto, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes según tiempo de servicios en los niveles de Satisfacción Laboral dimensión Significación de la Tarea, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 20, por ejemplo en el nivel Promedio, son aleatorias, se deben al azar, no son reales

Tabla 21

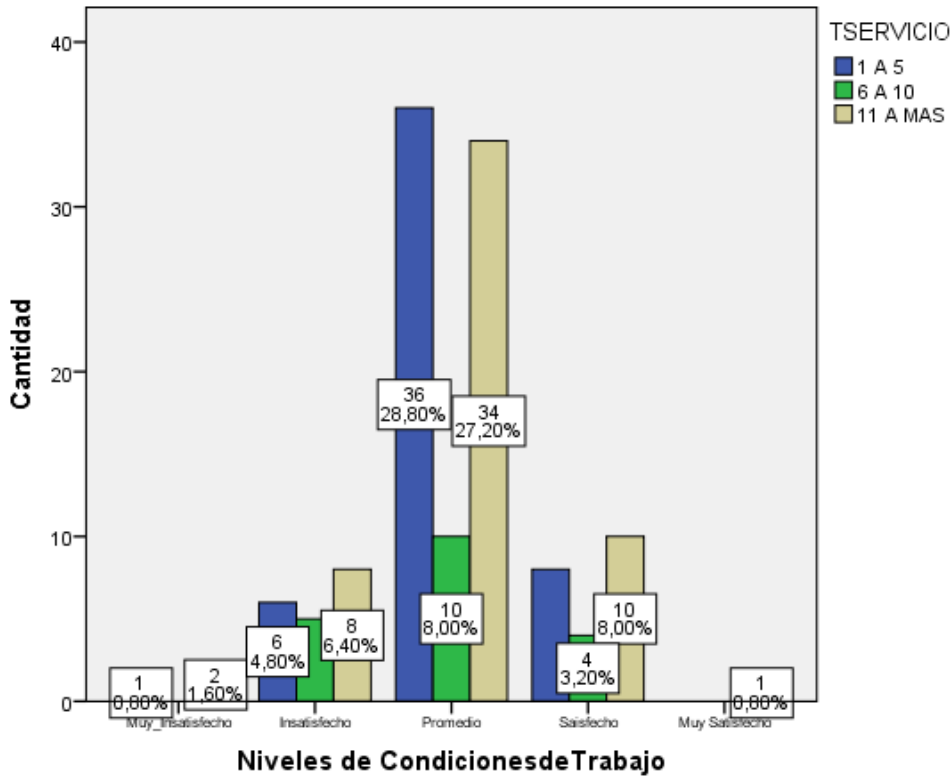
Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Condiciones de Trabajo, según tiempo de servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Satisfacción Laboral , Condiciones de Trabajo	Tiempo de servicios			TOTAL
	1 - 5	6 - 10	11 - más	
Muy satisfecho	0 (0%) <i>-0,8</i>	0 (0%) <i>-0,4</i>	1 (1,8%) <i>1,1</i>	1 0,8%
Satisfecho	8 (15,7%) <i>-0,5</i>	4 (21,1%) <i>0,4</i>	10 (18,2%) <i>0,2</i>	22 17,6%
Promedio	36 (70,6%) <i>1,3</i>	10 (52,6%) <i>-1,1</i>	34 (61,8%) <i>-0,5</i>	80 46,0%
Insatisfecho	6 (11,8%) <i>-0,9</i>	5 (26,3%) <i>1,5</i>	8 (14,5%) <i>-0,2</i>	19 15,2%
Muy insatisfecho	1 (2,0%) <i>-0,3</i>	0 (0%) <i>-0,7</i>	2 (3,6%) <i>0,8</i>	3 2,4%
TOTAL	51 (100%)	19 (100%)	55 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística	
	5,092	8	NO ($p < 0,748$)	

(*) En las columnas Tiempo de servicios los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=51, n=19 y n= 55, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Satisfacción Laboral han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 21

Tiempo de servicios y Satisfacción laboral, dimensión condiciones de trabajo



Se observa en la Tabla 21, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de tiempo de servicios, que la mayor cantidad de docentes de las tres categorías de tiempo de servicios, se sitúa en el nivel Promedio de Satisfacción Laboral dimensión Condiciones de Trabajo, pero en mayor porcentaje en la categoría 1 a 5 años (70,6%) que en las otras categorías. En la figura 21 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Satisfacción Laboral dimensión Condiciones de Trabajo, indica por ejemplo que en el nivel Promedio se ubica el 64,0% de docentes, de ese porcentaje los que tienen tiempo de servicios de 1 a 5 años representan el 28,8%; pero, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,748$), por tanto, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes según tiempo de servicios en los niveles de Satisfacción Laboral dimensión Condiciones de Trabajo, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 21, por ejemplo en el nivel Promedio, son aleatorias, se deben al azar, no son reales.

Tabla 22

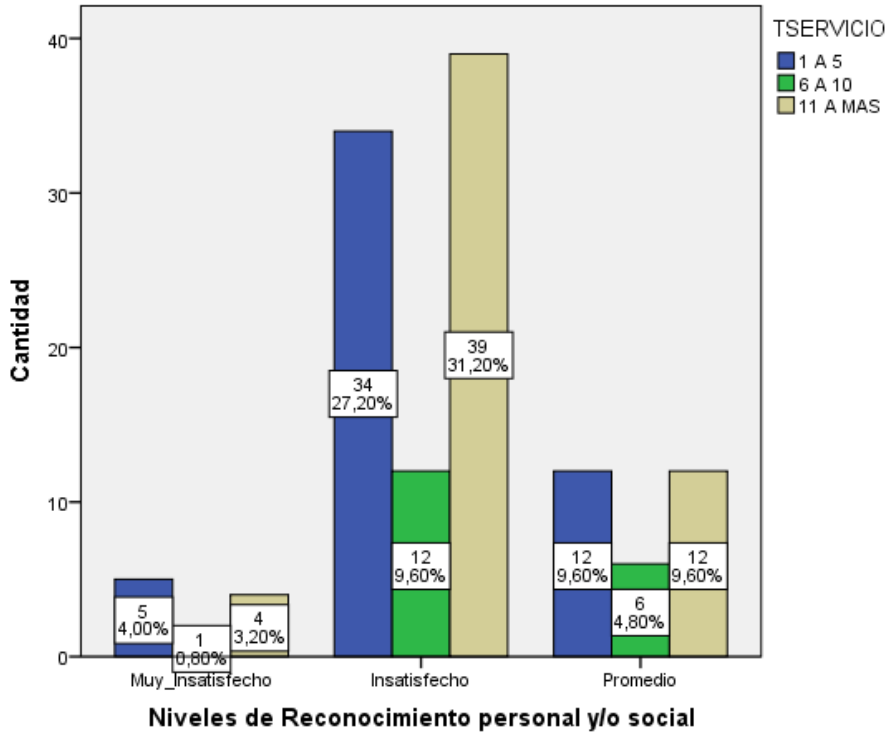
Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, según tiempo de servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Satisfacción Laboral , reconocimiento personal	Tiempo de servicios			TOTAL
	1 - 5	6 - 10	11 - más	
Muy satisfecho	0	0	0	0 0%
Satisfecho	0	0	0	0 0%
Promedio	12 (23,5%) <i>-0,1</i>	6 (31,6%) <i>0,8</i>	12 (21,8%) <i>-0,5</i>	30 24,0%
Insatisfecho	34 (66,7%) <i>-0,3</i>	12 (63,2%) <i>-0,5</i>	39 (70,9%) <i>0,6</i>	85 68,0%
Muy insatisfecho	5 (9,8%) <i>0,6</i>	1 (5,3%) <i>-0,5</i>	4 (7,3%) <i>-0,3</i>	10 8,0%
TOTAL	51 (100%)	19 (100%)	55 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística	
	1,138	4	NO (p<0,888)	

(*) En las columnas Tiempo de servicios los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=51, n=19 y n= 55, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Satisfacción Laboral han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 22

Tiempo de servicio y Satisfacción laboral, dimensión reconocimiento personal y/o social



En la Tabla 22 se observa, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de tiempo de servicios, que la mayor cantidad de docentes de las tres categorías de tiempo de servicios, se sitúa en el nivel Insatisfecho de Satisfacción Laboral Reconocimiento Personal y/o Social, pero en mayor porcentaje en la categoría 11 a años (70,9%) que en las otras categorías. En la figura 22 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Satisfacción Laboral dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, indica por ejemplo que en el nivel Insatisfecho se ubica el 68% de docentes, de ese porcentaje los que tienen tiempo de servicios de 11 a más años de servicios representan el 31,2%; pero, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,888$), por tanto, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes según tiempo de servicios en los niveles de Satisfacción Laboral dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 22, por ejemplo en el nivel Insatisfecho, son aleatorias, se deben al azar, no son reales.

Tabla 23

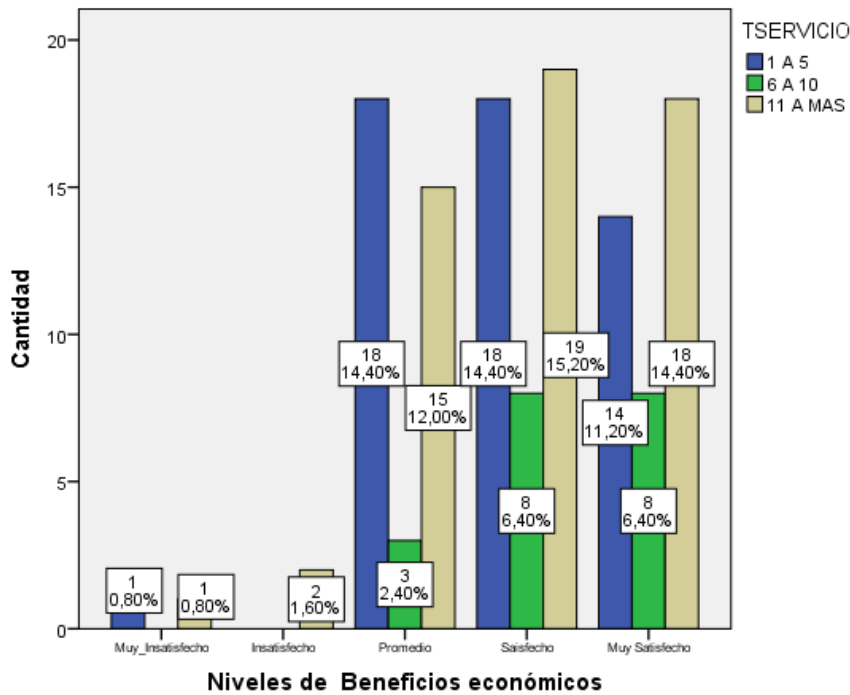
Diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral, dimensión Beneficios Económicos, según tiempo de servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Satisfacción Laboral , Beneficios Económicos	Tiempo de servicios			TOTAL
	1 - 5	6 - 10	11 - más	
Muy satisfecho	14 (27,5%) <i>-0,9</i>	8 (42,1%) <i>1,0</i>	18 (32,7%) <i>0,2</i>	40 32%
Satisfecho	18 (35,3%) <i>-0,1</i>	8 (42,1%) <i>0,6</i>	19 (34,5%) <i>-0,3</i>	45 36,0%
Promedio	18 (35,3%) <i>1,3</i>	3 (15,8%) <i>-1,4</i>	15 (27,3%) <i>-0,3</i>	36 28,8%
Insatisfecho	0 (0%) <i>-1,2</i>	0 (0%) <i>-0,6</i>	2 (3,6%) <i>1,6</i>	2 1,6%
Muy insatisfecho	1 (2,0%) <i>0,3</i>	0 (0%) <i>-0,6</i>	1 (1,8%) <i>0,2</i>	2 1,6%
TOTAL	51 (100%)	19 (100%)	55 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística	
	5,997	8	NO (p<0,648)	

(*) En las columnas Tiempo de servicios los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=51, n=19 y n= 55, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Satisfacción Laboral han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 23

Tiempo de servicios y Satisfacción laboral, dimensión beneficios económicos



Se observa en la Tabla 23, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de tiempo de servicios, que la mayor cantidad de docentes de las tres categorías de tiempo de servicios, se sitúa en el nivel Satisfecho de Satisfacción Laboral Beneficios Económicos, pero en mayor porcentaje en la categoría 6 a 10 años (42,1%) que en las otras categorías. En la figura 23 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Satisfacción Laboral dimensión Beneficios Económicos, indica por ejemplo que en el nivel Satisfecho se ubica el 36% de docentes, de ese porcentaje los que tienen tiempo de servicios de 11 a más años de servicios representan el 15,2%; pero, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,648$), por tanto, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes según tiempo de servicios en los niveles de Satisfacción Laboral dimensión Beneficios Económicos, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 23, por ejemplo en el nivel Satisfecho, son aleatorias, se deben al azar, no son reales.

4.1.2.4 Diferencias en niveles de Compromiso Organizacional según tiempo de servicios

En el proceso de establecer las diferencias entre los docentes agrupados por tiempo de servicios y los niveles de Compromiso Organizacional, teniendo en cuenta que la variable tiempo de servicios es de tipo cualitativo de tres categorías, y la variable Compromiso Organizacional es de tipo cualitativo de seis niveles, se empleó la prueba Ji cuadrado de independencia; también se utilizó los residuos estandarizados para especificar en cuál de los niveles aparecía la diferencia, en caso de existir (Clark-Carter, 2002).

Tabla 24

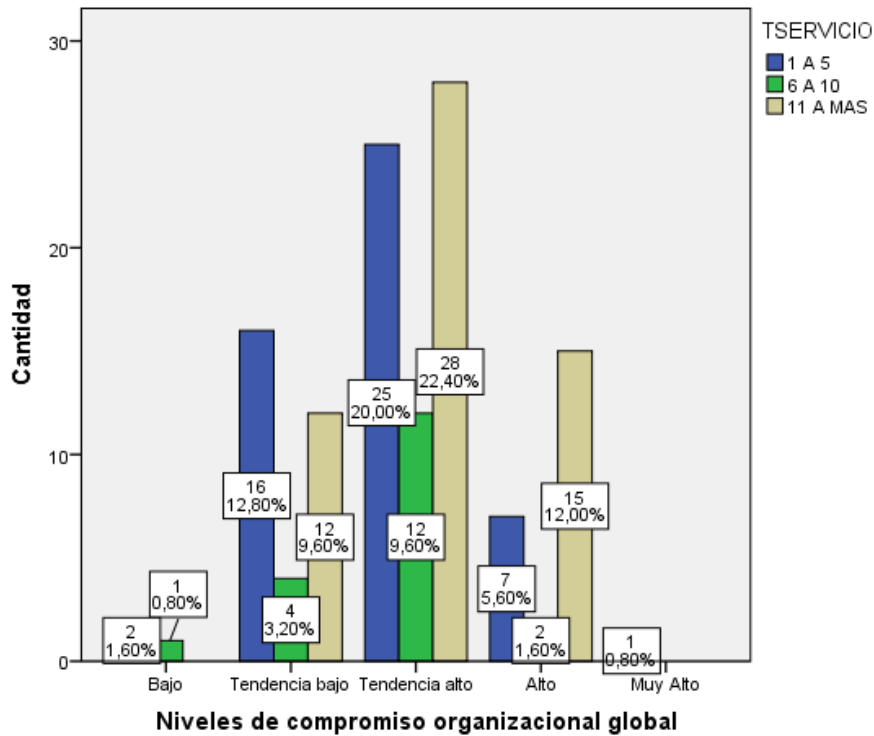
Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional Global, según tiempo de servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Compromiso Organizacional Global	Tiempo de servicios			TOTAL
	1 - 5	6 - 10	11 - más	
Muy alto	1 (2,0%) <i>1,2</i>	0 (0%) <i>-0,4</i>	0 (0%) <i>-0,9</i>	1 0,8%
Alto	7 (13,7%) <i>-1,3</i>	2 (10,5%) <i>-1,0</i>	15 (27,3%) <i>2,0</i>	24 19,2%
Tendencia alto	25 (49,0%) <i>-0,6</i>	12 (63,2%) <i>1,1</i>	28 (50,9%) <i>-0,2</i>	65 52,0%
Tendencia bajo	16 (31,4%) <i>1,2</i>	4 (21,1%) <i>-0,5</i>	12 (21,8%) <i>-0,9</i>	32 25,6%
Bajo	2 (3,9%) <i>0,9</i>	1 (5,3%) <i>0,9</i>	0 (0%) <i>-1,6</i>	3 2,4%
Muy bajo	0	0	0	0 0%
TOTAL	51 (100%)	19 (100%)	55 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística	
	5,997	8	NO (p<0,648)	

(*) En las columnas Tiempo de servicios los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=51, n=19 y n= 55, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Compromiso Organizacional han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 24

Tiempo de servicios y Compromiso organizacional global



En la Tabla 24 se observa, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de tiempo de servicios, que la mayor cantidad de docentes de las tres categorías de tiempo de servicios, se sitúa en el nivel Tendencia alto de Compromiso Organizacional Global, pero en mayor porcentaje en la categoría 6 a 10 años (63,2%) que en las otras categorías. En la figura 24 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Compromiso Organizacional Global, indica por ejemplo que en el nivel Tendencia alto se ubica el 52% de docentes, de ese porcentaje los que tienen tiempo de servicios de 11 a más años de servicios representan el 22,4%; pero, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,342$), por tanto, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes según tiempo de servicios en los niveles de Compromiso Organizacional Global, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 24, por ejemplo en el nivel Tendencia alto, son aleatorias, se deben al azar, no son reales.

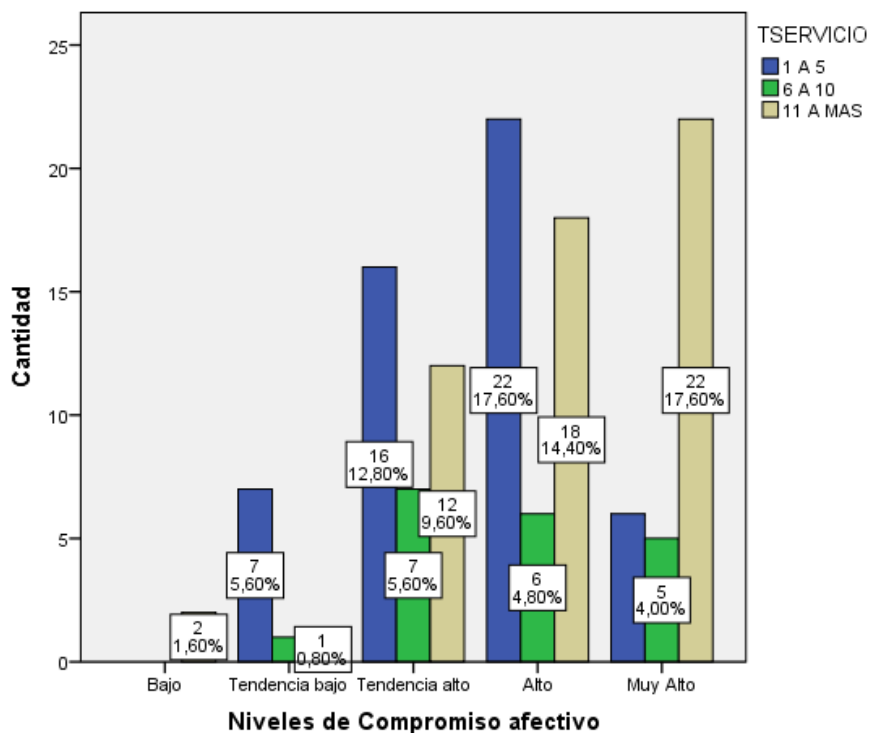
Tabla 25

Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional, dimensión Afectiva, según tiempo de servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Compromiso Organizacional, dimensión afectiva	Tiempo de servicios			TOTAL
	1 - 5	6 - 10	11 - más	
Muy alto	6 (11,8%) <i>-3,1</i>	5 (26,3%) <i>0,0</i>	22 (40%) <i>3,1</i>	33 26,4%
Alto	22 (43,1%) <i>1,2</i>	6 (31,6%) <i>-0,5</i>	18 (32,7%) <i>-0,8</i>	46 36,8%
Tendencia alto	16 (31,4%) <i>0,7</i>	7 (36,8%) <i>0,9</i>	12 (21,8%) <i>-1,4</i>	35 28,0%
Tendencia bajo	7 (13,7%) <i>2,3</i>	1 (5,3%) <i>-0,4</i>	1 (1,8%) <i>-2,1</i>	9 7,2%
Bajo	0 (0%) <i>-1,2</i>	0 (0%) <i>-0,6</i>	2 (3,6%) <i>1,6</i>	2 1,6%
Muy bajo	0	0	0	0 0%
TOTAL	51 (100%)	19 (100%)	55 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística	
	18,298	8	SI (p<0,019)	

(*) En las columnas Tiempo de servicios los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=51, n=19 y n= 55, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Compromiso Organizacional han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 25
Tiempo de servicios y compromiso organizacional, dimensión afectiva



Se observa en la Tabla 25, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de tiempo de servicios, que la mayor cantidad de docentes de las tres categorías de tiempo de servicios, se sitúa en el nivel Alto de Compromiso Organizacional dimensión afectiva, pero en mayor porcentaje en la categoría 1 a 5 años (43,1%) que en las otras categorías. En la figura 25 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Compromiso Organizacional dimensión afectiva, indica por ejemplo que en el nivel Alto se ubica el 36,8% de docentes, de ese porcentaje los que tienen tiempo de servicios de 1 a 5 años de servicios representan el 17,6%; por otro lado, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia es estadísticamente significativo ($p < 0,019$), por tanto, existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes según tiempo de servicios en los niveles de Compromiso Organizacional dimensión afectiva, las diferencias observadas en la citada Tabla y en la Figura 25, por ejemplo en el nivel Alto, no son aleatorias, no se deben al azar, son reales. El valor del residuo estandarizado indica que las diferencias se presentan en los niveles Tendencia bajo y

Muy alto. En el primer caso, hay significativamente más sujetos de 1 a 5 años de servicios en el nivel Tendencia bajo en comparación con los docentes de 11 a más años de servicios. En el segundo caso, hay menos docentes de 1 a 5 años de servicios en el nivel Muy alto y más docentes de 11 a más años de servicios en este nivel.

Tabla 26

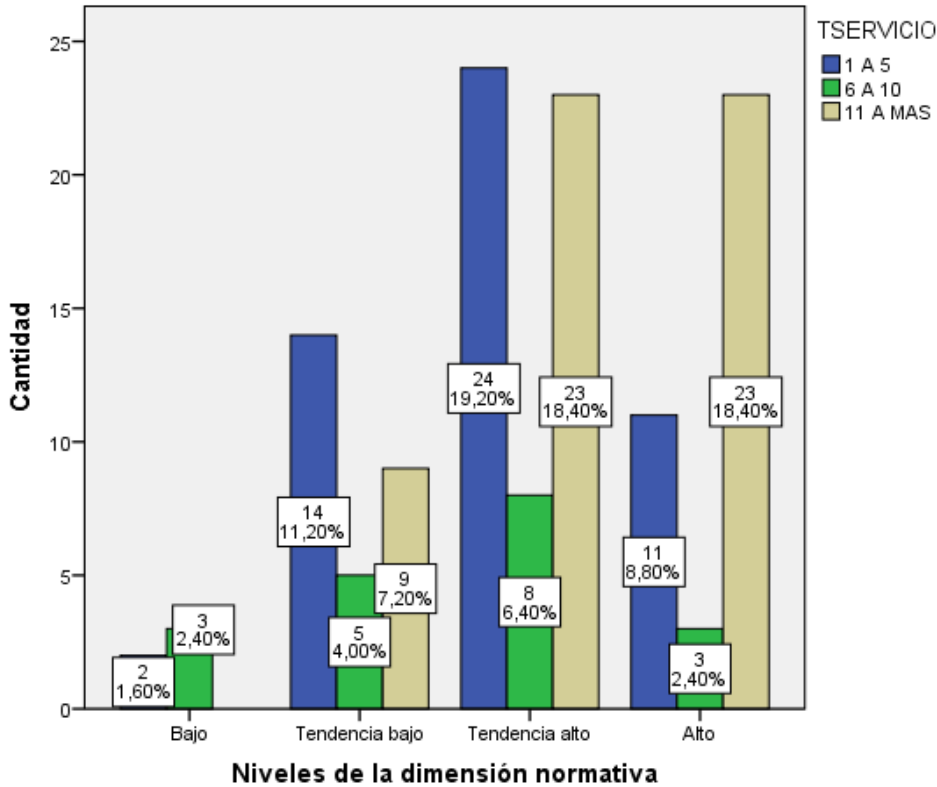
Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional, dimensión Normativa, según tiempo de servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Compromiso Organizacional, dimensión normativa	Tiempo de servicios			TOTAL
	1 - 5	6 - 10	11 - más	
Muy alto	0	0	0	0 0%
Alto	11 (21,6%) <i>1,6</i>	3 (15,8%) <i>-1,4</i>	23 (41,8%) <i>2,7</i>	37 29,6%
Tendencia alto	24 (47,1%) <i>0,6</i>	8 (42,1%) <i>-0,2</i>	23 (41,8%) <i>-0,4</i>	5,5 44%
Tendencia bajo	14 (27,5%) <i>1,1</i>	5 (26,3%) <i>0,4</i>	9 (16,4%) <i>-1,4</i>	28 22,4%
Bajo	2 (3,9%) <i>0,0</i>	3 (15,8%) <i>2,8</i>	0 (0%) <i>-2,0</i>	5 4,0%
Muy bajo	0	0	0	0 0%
TOTAL	51 (100%)	19 (100%)	55 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística	
	15,701	6	SI (p<0,012)	

(*) En las columnas Tiempo de servicios los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=51, n=19 y n= 55, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Compromiso Organizacional han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 26

Tiempo de servicios y Compromiso organizacional, dimensión normativa



En la Tabla 26 se observa, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de tiempo de servicios, que la mayor cantidad de docentes de las tres categorías de tiempo de servicios, se sitúa en el nivel Tendencia alto de Compromiso Organizacional dimensión normativa, pero en mayor porcentaje en la categoría 1 a 5 años (47,1%) que en las otras categorías. En la figura 26 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Compromiso Organizacional dimensión normativa, indica por ejemplo que en el nivel Tendencia alto se ubica 44% de docentes, de ese porcentaje los que tienen tiempo de servicios de 1 a 5 años de servicios representan el 19,2%; por otro lado, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia es estadísticamente significativo ($p < 0,012$), por tanto, existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes según tiempo de servicios en los niveles de Compromiso Organizacional dimensión

normativa, hay diferencias que no son aleatorias, no se deben al azar, son reales. El valor del residuo estandarizado indica que las diferencias se presentan en los niveles Bajo y Alto. En el primer caso, hay significativamente más sujetos de 6 a 10 años de servicios en el nivel Bajo y menos docentes de 11 a más años de servicios. En el segundo caso, hay más docentes de 11 a más años de servicios en el nivel Alto en comparación con los docentes de 6 a 10 años de servicios.

Tabla 27

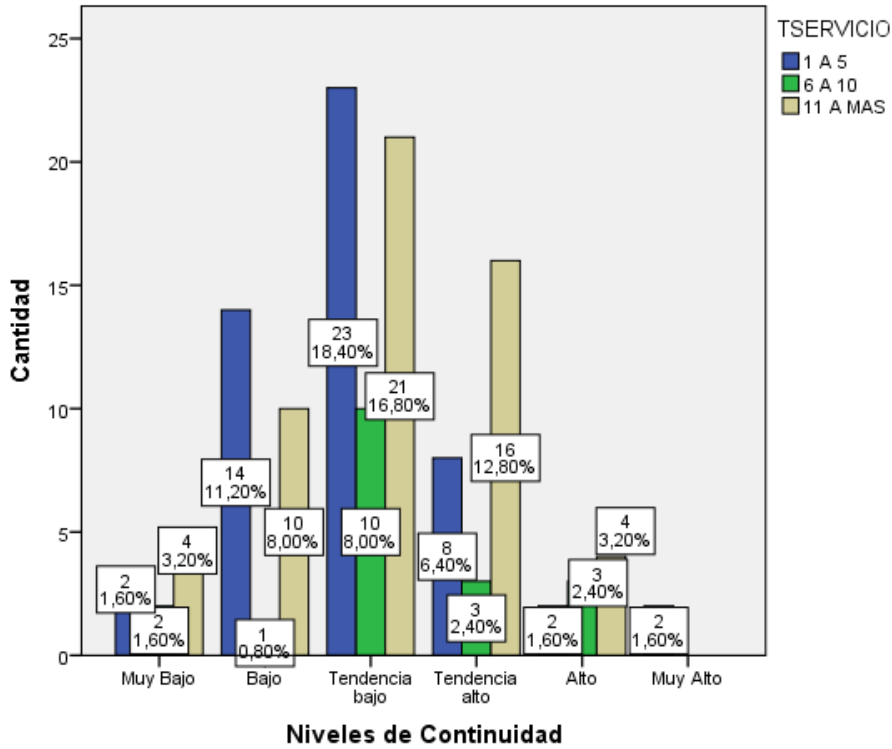
Diferencias en el nivel de Compromiso Organizacional, dimensión Continuidad, según tiempo de servicios entre los docentes de una Facultad de Psicología (*)

Niveles de Compromiso Organizacional, dimensión continuidad	Tiempo de servicios			TOTAL
	1 - 5	6 - 10	11 - más	
Muy alto	2 (3,9%) <i>1,7</i>	0 (0%) <i>-0,6</i>	0 (0%) <i>-1,3</i>	2 1,6%
Alto	2 (3,9%) <i>-1,2</i>	3 (15,8%) <i>1,6</i>	4 (7,3%) <i>0,0</i>	9 7,2%
Tendencia alto	8 (15,7%) <i>-1,3</i>	3 (15,8%) <i>-0,7</i>	16 (29,1%) <i>1,8</i>	27 21,6%
Tendencia bajo	23 (45,1%) <i>0,4</i>	10 (52,6%) <i>0,9</i>	21 (38,2%) <i>1,0</i>	54 43,2%
Bajo	14 (27,5%) <i>1,7</i>	1 (5,3%) <i>-1,7</i>	10 (18,2%) <i>-0,5</i>	25 20,0%
Muy bajo	2 (3,9%) <i>-0,9</i>	2 (10,5%) <i>0,8</i>	4 (7,3%) <i>0,4</i>	8 6,4%
TOTAL	51 (100%)	19 (100%)	55 (100%)	125 100%
Prueba Ji Cuadrado	Valor	Grados de libertad	Significación estadística	
	13,547	10	NO (p<0,197)	

(*) En las columnas Tiempo de servicios los porcentajes entre paréntesis han sido calculados sobre el TOTAL de cada columna (n=51, n=19 y n= 55, respectivamente). Los números en cursiva son los residuos estandarizados. En la columna TOTAL los porcentajes para cada nivel de Compromiso Organizacional han sido calculados sobre el TOTAL de la columna (n = 125).

Figura 27

Tiempo de servicios y Compromiso organizacional, dimensión continuidad



Se observa en la Tabla 27, teniendo en cuenta el TOTAL de las columnas de tiempo de servicios, que la mayor cantidad de docentes de las tres categorías de tiempo de servicios, se sitúa en el nivel Tendencia bajo de Compromiso Organizacional dimensión continuidad, pero en mayor porcentaje en la categoría 6 a 10 años (52,6%) que en las otras categorías. En la figura 27 la información presentada teniendo en cuenta el TOTAL de sujetos en cada nivel de Compromiso Organizacional dimensión continuidad, indica por ejemplo que en el nivel Tendencia bajo se ubica 43,2% de docentes, de ese porcentaje los que tienen tiempo de servicios de 1 a 5 años de servicios representan el 18,4%; por otro lado, el resultado de la prueba Ji cuadrado de independencia no es estadísticamente significativo ($p < 0,195$), por tanto, no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes según tiempo de servicios en los niveles de Compromiso Organizacional dimensión continuidad, las diferencias observada, por ejemplo en el nivel Tendencia bajo, se deben al azar, no son reales.

4.1.3 Relación de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional.

4.1.3.1 Relación de la Satisfacción Laboral Global y el Compromiso Organizacional Global.

En el proceso de realizar la relación de estas dos variables se les trato como cuantitativas, por lo que antes de efectuar la correlación se determinó si su distribución se ajustaba a una distribución normal utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S). Como se observa en la Tabla 28 se halló que las dos variables se distribuían normalmente dando lugar a la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 28
Estadísticos descriptivos, K-S y coeficiente de correlación de Pearson

	Satisfacción Laboral Global	Compromiso Organizacional Global
Media aritmética	94,12	84,49
Desviación estándar	12,88	15,00
n	125	125
K-S	0,85 (p<0,464)	0,57 (p<0,898)
r	0,515 (p<0,001)	

En la Tabla 28 el análisis descriptivo y de la normalidad permite apreciar que tanto la Satisfacción Laboral Global como el Compromiso Organizacional Global se distribuyen normalmente. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson indica una correlación de un nivel moderado pero estadísticamente muy significativo entre las dos variables en la muestra de docentes participantes del estudio.

4.1.3.2 Relación de las dimensiones del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral Global.

Tabla 29

Estadísticos descriptivos, K-S y coeficiente de correlación r de Pearson

	Dimensión afectiva	Dimensión normativa	Dimensión continuidad
Media aritmética	34,09	25,12	25,28
Desviación estándar	6,37	5,56	8,03
n	125	125	125
K-S	1,29 (p<0,073)	0,80 (p<0,540)	1,10 (p<0,268)
r con Satisfacción Laboral Global	0,583 (p<0,001)	0,404 (p<0,001)	0,189 (p<0,017)

En la Tabla 29 el análisis descriptivo y de la normalidad permite apreciar que las dimensiones del Compromiso Organizacional se distribuyen normalmente, por lo que se utilizó para establecer la correlación de estas dimensiones con la Satisfacción Laboral Global el coeficiente r de Pearson. La aplicación de este coeficiente tiene un resultado estadísticamente muy significativo y alto en lo que concierne a las correlación de la dimensión afectiva con la Satisfacción Laboral Global y en relación a la normativa y de continuidad, el resultado es estadísticamente significativo pero moderado.

4.1.3.3 Relación de las dimensiones de la Satisfacción Laboral con el Compromiso Organizacional Global.

Tabla 30
Estadísticos descriptivos, K-S y coeficiente de correlación rho de Spearman

	Significación de la tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o Social	Beneficios Económicos
Media aritmética	30,22	31,06	15,54	17,29
Desviación estándar	3,98	5,85	2,91	3,84
n	125	125	125	125
K-S	1,57 (p<0,014)	1,39 (p<0,043)	1,72 (p<0,05)	1,25 (p<0,09)
Rho de Spearman con Compromiso Organizacional Global	0,458 (p<0,001)	0,421 (p<0,001)	0,344 (p<0,001)	0,379 (p<0,001)

En la Tabla 30 el análisis descriptivo y de la normalidad permite apreciar que las dimensiones de la Satisfacción Laboral, con excepción de la dimensión Beneficios Económicos, no se distribuyen normalmente, por lo que se consideró necesario para establecer la correlación de estas dimensiones con el Compromiso Organizacional Global utilizar el coeficiente rho de Spearman. La aplicación de este coeficiente tiene un resultado estadísticamente muy significativo pero moderado entre las cuatro dimensiones de la Satisfacción Laboral con el Compromiso Organizacional Global.

4.2 Contrastación de Hipótesis

Los resultados presentados y analizados permiten contrastar las hipótesis.

H₁. La Satisfacción Laboral Global se relaciona directamente con las dimensiones Afectiva, Normativa y Continuidad del Compromiso Organizacional, en los docentes de una Universidad Privada de Lima.

H₀. La Satisfacción Laboral Global no se relaciona directamente con las dimensiones Afectiva, Normativa y Continuidad del Compromiso Organizacional, en los docentes de una Universidad Privada de Lima.

En relación a la H₁ en la tabla 29 permite apreciar que la aplicación del coeficiente de r de Pearson tiene un resultado estadísticamente muy significativo y Alto en lo que concierne a las correlación de la dimensión Afectiva con la Satisfacción Laboral Global y en relación a la Normativa y de Continuidad, el resultado es estadísticamente significativo pero moderado.

Por tanto se rechaza la H₀ respecto a las dimensiones Afectiva, Normativa y Continuidad.

H₂. El Compromiso Organizacional Global se relaciona directamente con las dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos de la Satisfacción Laboral, en los docentes de una Universidad Privada de Lima.

H₀. El Compromiso Organizacional Global no se relaciona directamente con las dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos de la Satisfacción Laboral, en los docentes de una Universidad Privada de Lima.

Con respecto a la H₂ , como señala la tabla 30 , fue necesario utilizar el coeficiente rho de Spearman, la aplicación de dicho estadístico arrojó un resultado estadísticamente muy significativo pero moderado entre las dimensiones de Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos de la Satisfacción Laboral con el Compromiso Organizacional Global. Se rechaza la H₀ en las dimensiones satisfacción de la tarea,

Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos de la Satisfacción Laboral.

4.3 Discusión de resultados

Antes de empezar con la discusión de resultados, es conveniente señalar que en Perú no se han realizado estudios sobre la relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional, hallándose en la bibliografía internacional unas cinco investigaciones que estudian la relación entre dichas variables, corroborando que la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional se correlacionan de manera positiva y muy significativa ($p < 0,01$).

Lo que si se ha encontrado son estudios que se realizan sobre la variable Satisfacción Laboral, dado que la variable Compromiso Organizacional es menos antigua en la Psicología Organizacional que la anterior.

En referencia al nivel preponderante de la muestra investigada en Satisfacción Laboral Global se observa que esta es de un nivel Promedio, revelando la presencia de sentimientos ambivalentes hacia el trabajo, lo que afecta la actitud hacia el mismo, siendo lo más recomendable confrontar ideas y/o posiciones hacia el trabajo a fin de reorientar la actividad laboral.

En la dimensión Significación de la tarea el nivel logrado es Promedio, indicando que para el docente, la actividad laboral tiene un significado relativo e insuficiente en lo personal y social.

En las Condiciones de Trabajo el nivel alcanzado es Promedio, esto revela que los elementos físicos, materiales, normativos y de relación con la autoridad no necesariamente ejercen una influencia positiva en la disposición al trabajo, siendo necesario plantear ajustes y cambios.

En la dimensión de Beneficios Económicos, los docentes se encuentran Satisfechos, indicando que la remuneración económica es suficiente aunque no satisface plenamente sus expectativas personales, pudiendo ser necesario identificar y discernir las fuentes de discordancia acerca de la remuneración.

Se encuentran Insatisfechos, en relación al Reconocimiento Personal y/o Social, asociadas a un trato de jefes y/o compañeros poco agradables o muy

desagradables, lo que puede generar indisposición al trabajo o ser fuente de constantes insatisfacciones.

En cuanto al Compromiso Organizacional Global, se obtiene un nivel Tendencia Alto, como lo manifiesta Meyer y Allen (1991), es un estado psicológico que se caracteriza por la relación del empleado/a con la organización y que tiene implicaciones en la decisión de éste para continuar como miembro de la misma. En este caso sería una fuerza relativa de identificación e involucramiento del docente con la universidad.

En la dimensión Afectiva llega a un nivel Alto, en la muestra de docentes estudiada se ha demostrado que más de un tercio de los docentes se sienten comprometidos afectivamente con la Universidad; hay un apego emocional positivo, el docente muestra actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia hacia la empresa. Esta identificación se refleja en la solidaridad y aprensión del colaborador con los problemas de su Institución, es decir que se preocupa cuando esta va mal y muestra gran contento cuando las cosas salen bien, en otras palabras “se pone la camiseta”.

En relación al Compromiso Normativo arroja un nivel Tendencia Alto, quiere decir que el docente tiene cierta obligación de permanecer en la organización, como Meyer y otros (2002) señala que este en un inicio estaba basado en la internalización de presiones normativas para actuar de forma acorde a los intereses organizativos, después pasó a centrarse en el sentimiento de obligación de permanencia en la organización sin hacer referencia a las presiones sociales sobre la lealtad, pero recientemente, esa obligación ha cambiado aludiendo a la reciprocidad de beneficio. En este sentido, según la teoría de la reciprocidad, quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al que se lo dio.

Un nivel con Tendencia a Bajo alcanza la dimensión para Continuar, que deriva de los costes que los docentes asocian a la decisión de dejar su institución, reflejando una faceta calculadora, de allí también se le denomina dimensión del compromiso calculado, dado que el docente no satisface sus expectativas en relación a las inversiones acumuladas y resultantes de pertenecer a la universidad como gratificaciones, seguros, becas, trato, entre otros.

Respecto a las diferencias de los docentes varones y mujeres en los niveles de la Satisfacción Laboral Global, y en sus dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios económico, no existe diferencia estadística entre la distribución de los docentes varones y mujeres, aunque en un mayor porcentaje las mujeres. Estos hallazgos son similares a los encontrados en otras investigaciones como en la de Zurita, Ramirez del Castillo, Quesada, Quesada, Ruiz y Manzano (2014), encontraron una alta correlación positiva entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, no habiendo diferencias en ambas, entre varones y mujeres.

El nivel alcanzado en las dimensiones de Significación de la tarea y Condiciones de Trabajo es Promedio, lo que quiere decir que los docentes tanto varones como mujeres, tienen un significado relativo e insuficiente de su actividad docente, así también que los elementos físicos, materiales, normativos y de relación con el jefe, no ejercen necesariamente una influencia positiva en la actitud hacia el trabajo.

En relación a la dimensión de Reconocimiento Personal y/o Social el nivel predominante es Insatisfecho, tanto en docentes varones y mujeres, representando éstas últimas un 40% de la muestra. Se percibe un trato de jefes y/o compañeros poco agradable o muy desagradable, que genera una mala disposición para la ejecución de su labor académica.

En la dimensión Beneficios Económicos, el nivel logrado es Satisfecho, en docentes varones y mujeres, indicando que la remuneración económica percibida es suficiente, pero las expectativas de los docentes hombres y mujeres es aún mayor, siendo propicio indagar cuáles son sus aspiraciones económicas.

Respecto a las diferencias del Compromiso Organizacional Global según el sexo, existe diferencia estadística entre la distribución de los docentes varones y mujeres, las diferencias observadas se encuentran en el nivel Tendencia Alto, donde se ubican menos varones y más mujeres, pero en las dimensiones Afectiva, Normativa y para Continuar no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes varones y mujeres.

En la dimensión Afectiva según el sexo, se alcanza un nivel Alto. Tanto varones y mujeres en la muestra de docentes estudiada ha demostrado que casi un 40% de los docentes se sienten comprometidos afectivamente con la Universidad, en mayor porcentaje las mujeres y de acuerdo con la propuesta de Meyer y Allen (1991) consiste en la identificación psicológica del colaborador con la filosofía y valores de la organización. Es un apego emocional positivo.

La dimensión Normativa en varones y mujeres llega a un nivel de Tendencia Alto, que conduce a pensar al docente que tiene cierto compromiso moral con su institución, que lo enfoca a cumplir de alguna manera las metas trazadas por la misma. Las docentes mujeres representan más del 25% de la muestra estudiada.

En cuanto al Compromiso para Continuar hay una Tendencia Baja, pero en mayor porcentaje las mujeres, que alcanzan aproximadamente un 25% de la población estudiada. Esto se produce debido a que los costes que los colaboradores asocian a la decisión de dejar su institución, reflejan un compromiso calculado, debido a que los docentes no satisfacen sus expectativas en relación a las gratificaciones, seguros, becas, trato, promociones, entre otros.

Con relación a las diferencias de los docentes en los niveles de la Satisfacción Laboral en sus dimensiones de Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos, según el tiempo de servicios, no se hallaron diferencias significativas, configuran una misma población.

Los niveles alcanzados en las dimensiones de Significación de la Tarea y Condiciones de Trabajo según el tiempo de servicios es Promedio, lo que quiere decir que los docentes que tienen de 1 a 5 años de servicios (17.6%), atendiendo a Palma (2006), solo tienen cierta disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material; así también la relativa existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral, no necesariamente ejercen una influencia positiva en la disposición al trabajo.

Como lo explica Flores (1992), la edad aparece como un componente de la Satisfacción Laboral, pues cuando la persona es joven e ingresa a la vida laboral, ve a su trabajo como algo nuevo e interesante. A partir de los 30 años la persona puede

lograr tareas más ricas y obtener un mejor desempeño y satisfacción, pero a medida que avanza la edad el trabajo se vuelve rutinario y las exigencias mayores, con lo cual decrece el desempeño y el nivel de satisfacción.

Con respecto al Reconocimiento Personal y/o Social según el tiempo de servicios, hay Insatisfacción en más de un 30% en los docentes que trabajan de 11 años a más, esto se debe posiblemente a que los jefes no son capaces de reconocer el esfuerzo y la dedicación realizados por ellos en tantos años de servicios, provocando una desmotivación y una negativa disposición a realizar satisfactoriamente su labor docente.

En la dimensión de Beneficios Económicos según el tiempo de servicios el nivel predominante es de Satisfecho, en docentes que tienen 11 años a más, esto se debe tal vez a que las personas de mayor permanencia en la universidad han logrado cierta estabilidad laboral y promociones dentro de la institución, percibiendo que los años de servicios han sido recompensados por la universidad satisfactoriamente.

En el Compromiso Organizacional Global según el tiempo de servicios, no hay diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes, el nivel es Tendencia a Alto.

En relación a las diferencias de los docentes en los niveles de Compromiso Organizacional en las dimensiones Afectiva y Normativa, según el tiempo de servicios, si se hallaron diferencias estadísticas en la distribución de los docentes; en la dimensión Afectiva, el nivel es Alto en aquellos que tienen de 1 a 5 años de servicios, representando el 17.6% ; éstos resultados son opuestos a los encontrados por Davis y Newstrom (1,999), que sostiene que el compromiso es más fuerte entre los empleados con más años de servicios, porque establecen vínculos más fuertes con la institución y compañeros de trabajo, además porque las oportunidades en el mercado laboral disminuyen con la edad, provocando que los trabajadores se vinculen con más fuerza al empleo actual.

En la dimensión Normativa también existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes según el tiempo de servicios, cuyo nivel alcanzado es de Tendencia Alto de profesores que tienen de 1 a 5 años laborando en la Institución, ellos sienten de cierta forma, la obligación moral a permanecer en ella.

En el Compromiso para Continuar se logra una Tendencia Bajo de profesores que tienen de 1 a 5 años trabajando en la Universidad, dado de que los docentes no tengan la certeza de continuar en el puesto, origina que vayan perdiendo el Compromiso para Continuar, además las prestaciones brindadas no cubren sus expectativas salariales, repercutiendo en su nivel de compromiso de seguir en la universidad.

En las dimensiones del Compromiso Organizacional Normativa y para Continuar y la Satisfacción Laboral Global se encontró una correlación moderada, no así en la dimensión Afectiva cuya correlación es significativa y alta, indicando que hay una relación directa entre ambas.

En las dimensiones de la Satisfacción Laboral Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios Económicos se halló una correlación moderada con el Compromiso Organizacional Global, encontrando que la satisfacción mejora los niveles de compromiso de los docentes.

Capítulo V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En relación a los resultados alcanzados, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

1.-En la Satisfacción Laboral Global el nivel predominante es el Promedio, al igual que las dimensiones de Significación de la tarea y Condiciones de Trabajo. En la dimensión de Reconocimiento Personal y/o Social es Insatisfecho y en la de Beneficios Económicos Satisfecho.

2.-El Compromiso Organizacional Global de los docentes universitarios alcanza un nivel Tendencia Alta, Alto en la dimensión Afectiva, en la Normativa Tendencia Alta y en el Compromiso para Continuar Tendencia baja.

3-No se encontraron diferencias entre los docentes varones y mujeres en los niveles de Satisfacción Laboral Global y en sus dimensiones de Significación de la Tarea, Condiciones Laborales, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos. Se alcanzó un nivel Promedio en la Satisfacción Laboral Global y las dimensiones de Significación de la tarea y Condiciones de Trabajo entre docentes varones y mujeres. En el Reconocimiento Personal y/o Social es Insatisfecho y en el de Beneficios Económicos es Satisfecho.

4.- Se hallaron diferencias del Compromiso Organizacional Global según el sexo, existe diferencia estadística entre la distribución de los docentes varones y mujeres, las diferencias observadas se encuentran en el nivel Tendencia Alto, donde se ubican menos varones y más mujeres, pero en las dimensiones Afectiva, Normativa y para Continuar no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes varones y mujeres. En el Compromiso Afectivo el nivel predominante es el Alto, en el Normativo con Tendencia Alto y en el Compromiso para Continuar su nivel es Tendencia a Bajo.

5.-No se encontraron diferencias en el nivel de Satisfacción Laboral Global y las dimensiones de Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos según el tiempo de servicios. El nivel Promedio lo obtuvieron la Satisfacción Laboral Global y las dimensiones de Significación de la Tarea, y Condiciones de Trabajo. Reconocimiento Personal y/o Social logró un nivel Insatisfecho y Beneficios Económicos Satisfecho.

6.-Se encontraron diferencias de los docentes según el tiempo de servicios de aquellos que tenía de 1 a 5 años en las dimensiones del Compromiso Afectivo y en el Compromiso Normativo también. El nivel alcanzado en el Compromiso Organizacional Global es Tendencia alta, en la dimensión Afectiva Alto, en la de Compromiso Normativo con Tendencia Alta y para Continuar es Tendencia Baja.

7.- Se encuentran correlaciones estadísticamente significativas y moderadas entre las dimensiones del Compromiso Organizacional Normativa y de Continuidad y la Satisfacción Laboral Global, más en la dimensión Afectiva la relación es significativa y alta. La H_1 específica se verifica.

8.-Finalmente, respecto a las dimensiones de la Satisfacción Laboral como la Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios Económicos con el Compromiso Organizacional Global, se halló una correlación estadísticamente significativa y moderada, verificándose la H_2 .

5.2 Recomendaciones

- 1.-Brindar capacitaciones a los docentes en las áreas de interés.
- 2.- Aplicar y desarrollar políticas que permitan docentes satisfechos mediante labores que plantee retos personales, que pongan a prueba sus habilidades, aptitudes y creatividad, brindándoles tareas variadas y una constante retroalimentación de su desempeño.
- 3.-Ofrecer recompensas equitativas, los colaboradores desean compensaciones justas, y relacionadas a sus niveles de desempeño, para que cumplan con sus expectativas; además del reconocimiento verbal y escrito por la labor bien realizada.
- 4.-Mejorar constantemente las Condiciones de Trabajo, dado que a los docentes les interesa su ambiente laboral, donde obtengan comodidad como para que su trabajo le resulte más sencillo, además de instalaciones modernas y bien equipadas.
- 5.-Los compañeros colaboradores también son esenciales, cubren la necesidad de la interacción social, tener compañeros amistosos y colaboradores aumenta la satisfacción, mejorando el clima y la calidad del trabajo.
- 6.-El comportamiento del propio jefe es un determinante principal de la satisfacción, esta aumenta cuando este es comprensivo y amistoso, sabe escuchar las opiniones de los empleados, da elogios y muestra interés personal por ellos.
- 7.-Revisar las políticas laborales de la Universidad y desarrollar actividades de sensibilización que permita tomar conciencia de la necesidad de una mejor actitud hacia el trabajo docente.
- 8.- Realizar estudios similares, con el propósito de conocer que actitudes favorecen la satisfacción en el personal docente para generar mayor compromiso con la universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aldaz, J.R. (1990). *Determinantes de la Satisfacción Laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 1990.
2. Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness and growth; Human needs in organizational settings*. New York: Free Press. Tomado de: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592000000100005
3. Alfonso de Silvero, M. (2012). *Retos del docente universitario del Siglo XXI*. Tomado de: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/articulos-312338_APOYO5.pdf
4. Aliaga, J; Ponce, C: y Pecho, J. (2000). *Una Escala de evaluación del desempeño docente*. Revista de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Año IV, Nº 6, 183-196, Agosto del 2000.
5. Alles, M. (2007). *5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica S.A.
6. Alles, M. (2008). *Cómo ser un buen jefe en 12 pasos*. Buenos Aires: Granica S.A.
7. Alles, M. (2008). *Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
8. Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica S.A.
9. Alles, M. (2008). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires. Granica S.A.
10. Allport, G. (2013). *Teoría de Allport*. BuenasTareas.com. Tomado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Teor%C3%ADa-De-Allport/44012239.html>.
11. Álvarez, G. (1992). *El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 11(1,2), 27-30.
12. Arana, W. (2004). *Diseño y validación de un modelo para la identificación y medición de los factores motivacionales de los trabajadores según la Teoría de Frederick Herzberg*. Tesis para obtener el grado de Magíster en Administración,

- Unidad de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas. Febrero 2004.
Tomado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n15_2005/a04.pdf
13. Arancibia, V. y Álvarez, M. (1994). *Características de los profesores efectivos en Chile y su impacto en el rendimiento escolar y Autoconcepto Académico*. Psykhe, Vol., 3 N° 2, Pág. 131-143.
 14. Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?* Tomado de: <http://direccionestrategica.itam.mx/Administrador/Uploader/material/ArticuloLuisArciniegaCOMPROMISOORGANIZACIONAL.pdf>
 15. Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. *Revista Contaduría y Administración*. Tomado de: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
 16. Baquero, C; Sánchez Santa-Bárbara, E. (2000). *Análisis de la fiabilidad del LEAD (descripción de la efectividad y adaptabilidad del líder)*. *Revista Anales de Psicología*, Vol. 16, N° 2, 167-175. © Copyright 2000: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia (España). ISSN: 0212-9728.
 17. Bayona, Goñi y Madorrán, (2000). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*. www.upna.es. Tomado de: <http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/ajayu/v2n1/v2n1a8.html>
 18. Becker, H.S. (1960). "Notes on The Concept of Commitment". *American Journal of sociology*, N° 66. Tomado de: [www.dialnet.unirioja.es/DefinicionAntecedentesYConsecuenciasDelCompromisoO-2234965%20\(1\).pdf](http://www.dialnet.unirioja.es/DefinicionAntecedentesYConsecuenciasDelCompromisoO-2234965%20(1).pdf)
 19. Betanzos, D.; Andrade, P. y Paz, R. (2006). *Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43.
 20. Broke, P.; Russell, D. y Price J. (1988). *Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73, 1988, p. 139-145.

21. Bruggemann, A., Groskurth, P., & Ulrich, E. (1975). *Job satisfaction*. Bern: Huber. Tomado de: <http://www.davidpublishing.com/davidpublishing/Upfile/6/26/2012/2012062667947273.pdf>
22. Calderón, M (1980) *La Inestabilidad e Insatisfacción en empleados de empresas particulares*. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Ricardo Palma, Lima. Tomado de: <http://www.monografias.com/trabajos13/emtex/emtex.shtml>
23. Caloggero, A. (1984) *Factores relacionados con la satisfacción en el trabajo por profesionales de una entidad bancaria estatal de fomento*. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima. Tomado de: <http://www.geocities.ws/carlotaardiles/fase1/t3.html>
24. Carraco, R.; Barraza, A. y Arreola, M. (2013). *Satisfacción Laboral en personal del Centro de Salud N° 1 de la Ciudad de Durango, México*. Universidad Pedagógica de Durango, México. Tomado de: <http://psicopediahoy.com/satisfaccion-laboral-centro-de-salud/>
25. Cásales, J C. (1995): *Estilos de dirección, liderazgo y productividad grupal*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 14(1), págs. 25-56. Tomado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v16n2/10.pdf>
26. Cequea, M.; Rodríguez, C. y Núñez M.A. (2010). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. Universidad Politécnica de Madrid España. Tomado de: <http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/194/230>
27. Chiavenato, I (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Mc Graw Hill.
28. Clark, D. (2002). *Investigación Cuantitativa en Psicología*. México – Oxford.
29. Claire, M. y Böhr, M. (2003). *Tres dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificación, membresía y lealtad*. Universidad Católica boliviana San Pablo. Tomado de: [http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/volumen%202.1/TRES%20DIMENSIONES%20DEL%20COMPROMISO\(Articulo%20Completo\).htm](http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/volumen%202.1/TRES%20DIMENSIONES%20DEL%20COMPROMISO(Articulo%20Completo).htm)
30. Cohen, J. (1980). *Introducción a la sociología*. México: McGraw Hill
31. Córdova, M. y Rosales, J.C. (2007). *Psicología Social. Perspectivas y Aportaciones hacia un mundo posible*. México: Amapsi Editorial. Tomado de:

http://www.counselingamericas.org/pdf/libros/04_psicologia_social_perspectivas_y_aportaciones_hacia_un_mundo_posible.pdf

32. Cossio, A. (1990). *Actitudes Laborales en empleados del Banco Central Hipotecario del Perú, en relación al cargo jerárquico que ostentan*. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Ricardo Palma, Lima.
33. Davis, K.; Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México. McGraw Hill.
34. Dawes M. (1983). *Fundamentos y Técnicas de Medición de actitudes*, México 1983:4-10, 29, 44.
35. Del Castillo, Elsa. (2008). *Responsabilidad Social y Buen clima laboral: Una fórmula ganadora*. Perú. Universidad del Pacífico. Centro de Investigación.
36. Díaz, F. y Montalban, M., (2004). *El individuo como unidad de análisis. La influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral*. Editorial UOC. Pp.125-166. España.
37. Drucker, P. (1999). *Los desafíos de la administración en el siglo XXI*. Buenos Aires: Sudamericana.
38. Drucker, P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Bogotá. Norma.
39. Durrego, A.; Echeverría, N. (1999). *Relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral (Trabajo de Grado)*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Tomado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3751.pdf>
40. Edel, N.; García, S. y Casiano B. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita*. Texto completo Recuperado el 27 de septiembre de 2009, Tomado de <http://eumed.net/libros/2007c/>
41. Eisenberg, N. (1986). *Altruistic emotion, cognition, and behavior*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. Tomado de: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi8/psi/19.pdf>
42. Fernández, M. (1980). *Psicología del trabajo: La adaptación del hombre a su tarea*. Madrid. Index.
43. Festinger, L. (1954). A Theory of Social comparison processes. *Human Rel.*, 7, 117-140. Tomado de: <http://www.psicothema.com/pdf/872.pdf>
44. Fishman, D. (2005). *El líder Transformador I*. Lima: El comercio.

45. Flórez, J. (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Perú. Universidad del Pacífico. Centro de Investigación.
46. Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional del comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford.
47. Gallardo, E. y Triadó, X. (2007). *¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Una aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones*. XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM, Vol. 2, 50-64.
48. Gallardo, E. (2008). *Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. Problemáticas y soluciones*. Universidad de Barcelona. España. Tomado de: www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2734826.pdf
49. García, J. y Brás, J.M. (2008). *Satisfacción profesional y compromiso organizativo: Un meta-análisis*. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 17(3), 61-78. dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2725458.pdf.
50. Gimeno, X. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil)*. Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona.
51. Gómez, L. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid. Prentice Hall.
52. González, N. (2008). *Prevalencia del estrés en la Satisfacción Laboral de los docentes universitarios*. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 3, (4), 68-89.
53. González, T. y Guillén, M. (2008): “*Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment*”, *Journal of Business Ethics*, vol.78, nº 3, pp. 401-414. Tomado de: www.revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/download/847/808
54. Grados, J. (2009). *Capacitación y Desarrollo Personal*. México. Trillas.
55. Hackman, R; Oldham, G. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc%3FAD%3DAD0779828

56. Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*, 8va. ed. México: International Thomson Editores, 1999. 635 pp. Tomado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147117764009.pdf>
57. Hernández, M. (2003). *Diagnóstico de Satisfacción Laboral en una empresa Textil Peruana*. Tomado de: http://www.entrepreneur.pe/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=29:relacion-entre-clima-y-satisfaccion-laboral-en-la-empresa-computer-phone-center-srl-de-la-ciudad-de-piura&catid=5:001&Itemid=5&lang=en&limitstart=4
58. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5a Edición. México: McGraw-Hill.
59. Hersey, P., Blanchard, K., Johnson, D. (1996). *Administración del Comportamiento organizacional: liderazgo situacional*. México: Prentice Hall.
60. Hersey, P., Blanchard, K. & Johnson D. (1997). *Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional*. México: Prentice Hall.
61. Herzberg, F.; Mausner, B.; Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York, United States. Wiley Ed.
62. Holland, J. (1978). *La elección vocacional. Teoría de las carreras*. México: Trillas.
63. Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harperand Brothers: New York.
64. House, R. J., & Mitchell, R. R. (1974). *Path-goal theory of leadership*. Journal of Contemporary Business, 3, 81-97. Tomado de: <https://leadershipchamps.wordpress.com/2008/07/18/path-goal-leadership-theory/>
65. Jaik, A; Tena Flores, J. y Villanueva, R. (2010). *Satisfacción Laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. Revista electrónica Diálogos Educativos, 19 (10), 118-29.
66. Katz, D; Kahn, R. (1989). *Psicología Social de las Organizaciones*. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México.
67. Kast, F. Rosenzweig, J. (2000). *Administración en las Organizaciones*. México. McGraw Hill.

68. Kolb, D.; Rubin, I.; McIntire, J. (1977). *Psicología de las Organizaciones*. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
69. Koontz, H. y Weihrich, H. (1990). *Administración*. México: Mc Graw Hill.
70. Kreitner y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill, 1997.
71. Laca, F.; Mejía, J. y Gondra, J. (2006). "Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental". En *Psicología y Salud*, enero-junio, año/vol. 16, número 001, Universidad Veracruzana, Xalapa, México, pp. 87-92.
72. Lagomarsino, R. (2000). *Médicos Uruguayos: su Compromiso Organizacional*. *Revista de antiguos alumnos del IEEM* (15). Consultado el 10 de junio de 2005 en el world wide web: <http://www2.um.edu.uy/ieem/Revista/200312/Revista%20IEEM%20200312-03.pdf>
73. Lawler, E.E. (1973). *Motivation in Work Organizations*. Monterrey, Ca., Brooks/Cole.
74. Lazzati, S. (1991). *Management. Funciones, estilos y desarrollo*. MACCHI. Buenos Aires.
75. León, A. (1985). *Organizaciones y Administración. Un enfoque de sistemas*. Bogotá: Norma.
76. León, F. (1975). *Iniciativa vs Autoritarismo del supervisor; sus relaciones con el concepto del buen jefe y la satisfacción de los trabajadores peruanos del sector gráfico*. Serie Documentos de Trabajo, 9. Tomado de: <http://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccion-laboral/escala-satisfaccion-laboral.shtml>
77. León, F., Loli, A. & Montalvo A. (1975). *La oportunidad de usar todas las habilidades en el trabajo*. Serie Documentos de Trabajo, 10. Tomado de: <http://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccion-laboral/escala-satisfaccion-laboral.shtml>
78. León, F. & Pejerrey, G. (1978). *Factores considerados por empleados de oficina y trabajadores manuales al ofrecérseles un puesto*. Serie Documentos de Trabajo, 17. Tomado de: <http://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccion-laboral/escala-satisfaccion-laboral.shtml>

79. Locke, E.A. (1969): "What is job satisfaction?"? *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4, pp. 309-336. Tomado de: <http://www.aedem-virtual.com/articulos/iedee/v02/023013.pdf>
80. Lodahl, T; Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, Vol 49(1), Feb 1965, 24-33, Tomado de: <http://dx.doi.org/10.1037/h0021692>
81. Loitegui, J.R. (1990). *Determinantes de la Satisfacción Laboral en empleados de la administración foral de Navarra*. Tesis doctoral no editada. Madrid; Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología.
82. Lorenzo, M; Sáenz, O. y Otros. (1991). Evaluación de la satisfacción del profesorado universitario. En *Actas del I Congreso Internacional sobre calidad de Enseñanza Universitaria*. ICE, Universidad de Cadiz, 1991, pp. 245-260.
83. Martinez, A.; Ferraro de Velo, A. (2009). El Profesor Universitario, reflexiones acerca de la esencia del docente universitario en la sociedad actual. Universidad Tecnológica Nacional Argentina. Rectorado. Capital Federal – Argentina. Tomado de: http://www.edutecne.utn.edu.ar/debates/el_profesor_universitario.pdf
84. McClelland, D.; Atkinson, R.; Clark, R. y Lowell, E. (1953): The achievement motive. New York: Appleton. Tomado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2007/od072d.pdf>
85. McFarlin, D. y RICE, R. (1992). The role of facet importance as a moderator in job satisfaction processes. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 41-54. Tomado de: http://www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344_09.pdf
86. Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
87. Mathieu, J. & Zajac, D. (1990), A review of meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, Vol. 108 No. 2, pp. 171-94.
88. Meyer, J. y Allen, N.J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del Compromiso Organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98. Tomado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol10_n2/a06.pdf

89. Meyer, J.; Herscovitch, L. (2001): "Commitment in the Workplace: Toward a General Model", *Human Resource Management Review*, 11, pp. 299-326. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Número: 1 (2013). Páginas: 67 – 86. Tomado de: <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>*
90. Morillo, I. (2006). "Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento", en *Sapiens*, vol. 7, No.1. pp. 43-57.
91. Morocho, L. (2007). *La Psicología organizacional y los retos del nuevo milenio. Psicología social, perspectivas y aportaciones hacia un mundo posible. Amapsi editorial, hecho en México. Tomado de: http://www.counselingamericas.org/pdf/libros/04_psicologia_social_perspectivas_y_aportaciones_hacia_un_mundo_posible.pdf*
92. Morse, N. (1963). *Satisfaction in the White-Collar Job. University of Michigan Review*, 54, (6). 112-134. Tomado de: http://www2.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-74802006000200004&lng=es&nrm=i
93. Ortiz, B., García, B. y Gaitán, L. (2008). *El trabajo académico del Profesor Universitario. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.*
94. Palma, S. (2003). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Consultado el 4 de noviembre de 2004 en el world wide web: <http://www.ilustrados.com/documentos/motivayclima.doc>*
95. Palma, S. (2006). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral. Lima: Cartolan EIRL*
96. Peña, E. (1987). *Satisfacción Laboral en empleados de una empresa comercial de Lima. Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología, Universidad San Martín de Porres, Lima.*
97. Pereyra, M. (1997). *Análisis de la Satisfacción Laboral en una empresa estatal. Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima.*
98. Pérez Rubio, J.A. (1997). *Motivación y Satisfacción Laboral: Retrospectiva sobre sus formas de análisis. Reis*, 80, 133-167. Tomado de: www.Dialnet.unirioja.es/MotivacionYSatisfaccionLaboral-759430.pdf

99. Pick, S. y López, A. (1995). Como investigar en ciencias sociales. México: Trillas
100. Quarstein, V. A., McAfee, R. B., y Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45, (8), 859-873.
101. Ramos, A. (2009). Liderazgo y Conducción de Equipos. México. Trillas.
102. Reichers, A.E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465-476. Tomado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
103. Robbins, S.P. (1993). Comportamiento organizacional. México: D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., 1987.
104. Robbins, S.P. (1999). Fundamentos del comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.
105. Robbins, S.P. (2004). Comportamiento Organizacional. 10º ed. México: Prentice Hall.
106. Robbins, S.P. y Coulter, M. (1996). Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., 1996.
107. Rodríguez, E. (1989). El Profesor como comunicador. En *Revista de Pedagogía*. Vol. 39, N° 316.
108. Rodríguez, J. (2001). El factor Humano en la Empresa. Perú. Deusto.
109. Rueda, M. (2006). Notas para una agenda de investigación educativa regional. México: COMIE.
110. Ruiz de Alba, J. (2013). El Compromiso Organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales (segunda época)* Núm. 1 -2013. Universidad de Málaga. Tomado de: <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>
111. Salinas, C. Oviedo, I.; Reyes, A.; Mejía, JM., Martínez, S.; Rivera, JC., Sánchez, E. y Silva M. (2000). Satisfacción Laboral en un hospital de tercer nivel, *Rev. Médica IMSS*, 2000: 38(2): 119-123. México.
112. Salvador, S. (2001). Calidad de vida relacionada con la salud de los adultos mayores en el país, 2001. Cuba. Tomado de: http://www.bvs.sld.cu/revistas/hie/vol_48_1_10/hie06110.htm

- 113.Schein, E. (1994). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass, San Francisco. Tomado de: www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/.../726
- 114.Schein, E. (1994). *Psicología de la Organización* (Prentice Hall ed.).
- 115.Schultz, D. P. (1991). *Psicología Industrial*. México: Edit. Mc Graw Hill.
- 116.Sharma, S. (1995). *Motivation*. University of Toronto: Faculty of Information Studies. Tomado de: <http://choo.LIS.utoronto.ca/FIS/Courses/LIS1230/LIS1230sharma/motive/.html>
- 117.Shaw, C. (1985). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una muestra de supervisores*. Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima.
- 118.Silva, T. (1985). *Niveles de Satisfacción Laboral en una muestra de empleados del IPSS*. Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología, Universidad San Martín de Porres, Lima. Tomado de: <http://www.geocities.ws/carlotardiles/fase1/t3.html>
- 119.Steers, R. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica. CA: Goodyear.
- 120.Taormina, R.J. (1999). "Predicting employee commitment and satisfaction: the relative effects of socialization and demographics", *International Journal of Human Resource Management*, 10, 1060-1076. Tomado de: <http://www.joseacontreras.net/rechum/CompromisoPersonal.htm>
- 121.Torres, C. (1987). *Satisfacción Laboral en personal de enfermeras*. Lima, PUCP, 1987. Tomado de: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/quipukamayoc/2006/segundo/a10.pdf>
- 122.Valencia Pomareda, Herbert, (1984). *Los Estilos Gerenciales y su Impacto en los Servicios Públicos*. ESAP-ESAN. Lima. Tomado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/414/1/valencia_pp.pdf
- 123.Vandenberghe, C. (1996). "Assessing organizational commitment in a Belgian context: evidence for the three-dimensional model", *Applied psychology: an international review*, 45,371-386. El Compromiso personal hacia la organización. Tomado de: [http://www.joseacontreras.net/rechum/Compromiso Personal.htm](http://www.joseacontreras.net/rechum/CompromisoPersonal.htm)

124. Yousef, D. (2000). "Organizational commitment and job satisfaction as predictor of attitudes toward organizational change in a non-western setting", en *Personal Review*. Vol. 29, No. 5. Pp.567-592. Tomado de: http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
125. Zurita, M; Ramírez del Castillo, T; Quesada, J; Quesada, M; Ruiz, B. y Manzano, J. (2014). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. Departamento de Psicología social. Universidad de Granada. Tomado de: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/31291/1/ReiDoCrea-Vol.3-Art.3-Zurita-Ramirez-Quesada-Quesada-Ruiz-Manzano.pdf>
126. William, B. Werther, Jr. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México. McGraw Hill.

ANEXO 1

Análisis estadístico psicométrico de las escalas

El análisis de la escala total de Compromiso Organizacional permite observar que la correlación más alta corresponde a la Υ_{ITC} del ítem “Continuaría en este trabajo aunque tenga otro a la vista” (Υ_{ITC} 0.651) y el valor más bajo es del ítem “Ahora mismo, trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera” (Υ_{ITC} 0.121), si bien este ítem presenta un valor inferior al criterio de 0.20 propuesto por Kline (1986) se le incluye para formar parte de la Escala Total pues su eliminación no produciría un aumento significativo en la confiabilidad. Notándose además que todas los demás ítems superan el criterio psicométrico por lo que la Escala de Compromiso Organizacional esté conformada por los 21 ítems evaluados.

El análisis de la confiabilidad permite identificar que si alcanza una consistencia interna elevada a través del coeficiente de confiabilidad de Cronbach ($\alpha=0.87$) por lo que se concluye que la escala de Compromiso Organizacional permite obtener puntajes confiables.

TABLA 1. ANÁLISIS DE ÍTEMS Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA TOTAL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (n=125)

ITEM	r_{ITC}	α si se elimina el ítem
Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	,55	,86
Siento de verdad, que cualquier problema en esta institución, es también mi problema.	,38	,86
Trabajar en esta institución significa mucho para mí.	,59	,86
En esta institución me siento como en familia.	,57	,86
Estoy orgulloso de trabajar en esta institución.	,59	,86
Me siento emocionalmente unido a esta institución.	,58	,86
Me siento parte integrante de esta institución.	,54	,86
Creo que no estaría bien dejar esta institución aunque me vaya a beneficiar en el cambio.	,47	,86
Creo que debo mucho a esta institución.	,60	,86
Esta institución se merece mi lealtad.	,59	,86
Siento la obligación de tener que seguir trabajando para esta institución.	,55	,86
Me sentiría culpable si ahora dejara esta institución.	,56	,86
Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	,60	,86
Si continuo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (sueldo).	,48	,86
Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	,25	,89
Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	,25	,87
Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	,45	,86
En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí.	,61	,86
Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	,32	,86
Ahora mismo, trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera.	,12	,87
Continuaría en este trabajo aunque tenga otro a la vista.	,65	,85

Coeficiente Alfa de Cronbach = .87

El análisis de ítems y confiabilidad del factor afectivo de la Escala de Compromiso Organizacional incluido en la Tabla 2 permite apreciar que los ítems obtienen correlaciones ítem-test corregidos iguales o mayores a $r_{ITC} = 0.69$, los cuales superan el criterio de Kline (1986). De tal manera que dicho factor incluye los siete ítems analizados.

Los resultados de la confiabilidad por consistencia interna indican que se alcanza un alto coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha=0.94$), en conclusión el factor afectivo de la escala de Compromiso Organizacional permite obtener puntajes confiables.

TABLA 2. ANÁLISIS DE ÍTEMS Y CONFIABILIDAD DEL FACTOR AFECTIVO DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (n=125)

ITEM	r_{ITC}	α si se elimina el ítem
Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	,79	,94
Siento de verdad, que cualquier problema en esta institución, es también mi problema.	,69	,95
Trabajar en esta institución significa mucho para mí.	,90	,93
En esta institución me siento como en familia.	,83	,93
Estoy orgulloso de trabajar en esta institución.	,87	,93
Me siento emocionalmente unido a esta institución.	,85	,93
Me siento parte integrante de esta institución.	,81	,93
Coeficiente Alfa de Cronbach = .94		

El análisis de ítems y confiabilidad del factor normativo de la Escala de Compromiso Organizacional perteneciente a la Tabla 3 podemos observar que los ítems obtienen correlaciones ítem-test corregidos iguales o mayores de $r_{iTC}=0.51$. De tal forma que dicho factor incluye los seis ítems analizados.

Los resultados de la confiabilidad por consistencia interna señalan que se alcanza un alto coeficiente alfa de cronbach ($\alpha=0.80$), en conclusión el factor normativo de la escala de Compromiso Organizacional permite obtener puntajes confiables.

**TABLA 3. ANÁLISIS DE ÍTEMS Y CONFIABILIDAD DEL FACTOR
NORMATIVO DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
(n=125)**

ITEM	r_{iTC}	α si se elimina el ítem
Creo que no estaría bien dejar esta institución aunque me vaya a beneficiar en el cambio.	,43	,80
Creo que debo mucho a esta institución.	,60	,76
Esta institución se merece mi lealtad.	,51	,78
Siento la obligación de tener que seguir trabajando para esta institución.	,58	,76
Me sentiría culpable si ahora dejara esta institución.	,55	,77
Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	,68	,74
Coeficiente Alfa de Cronbach = .80		

El análisis de ítems y confiabilidad del factor de continuidad de la Escala de Compromiso Organizacional incluido en la Tabla 4 permite observar que los ítems obtienen correlaciones ítem-test corregidos iguales o mayores de $r_{ITC}=0.21$.

Los resultados de la confiabilidad por consistencia interna indican que se ha logrado un alto coeficiente alfa de cronbach ($\alpha=0.77$), concluyendo que el factor de continuidad de la escala de Compromiso Organizacional permite obtener puntajes confiables.

TABLA 4. ANÁLISIS DE ÍTEMS Y CONFIABILIDAD DEL FACTOR DE CONTINUIDAD DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (n=125)

ITEM	r_{ITC}	α si se elevara el ítem
Si continuo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (sueldo).	,58	,72
Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	,21	,86
Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	,61	,73
Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	,60	,72
En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí.	,72	,70
Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	,70	,71
Ahora mismo, trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera.	,52	,74
Continuaría en este trabajo aunque tenga otro a la vista.	,38	,75
Coeficiente Alfa de Cronbach = .77		

A fin de establecer evidencias de validez de constructo se procedió a realizar el análisis factorial exploratorio de los factores de la Escala de Compromiso Organizacional.

El análisis de la escala total de Satisfacción Laboral permite observar que la correlación más alta corresponde a la Υ_{ITC} del ítem “Siento que recibo de parte de la empresa maltrato” (Υ_{ITC} 0.55) y el valor más bajo es del ítem “Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias” (Υ_{ITC} 0.12), si bien este ítem presenta un valor inferior al criterio de 0.20 propuesto por Kline (1986) se le incluye para formar parte de la Escala Total pues su eliminación no produciría un aumento significativo en la confiabilidad. Notándose además que todas los demás ítems superan el criterio psicométrico por lo que la Escala de Satisfacción Laboral está conformada por los 27 ítems evaluados.

El análisis de la confiabilidad permite identificar que si alcanza una consistencia interna elevada a través del coeficiente de confiabilidad de Cronbach ($\alpha=0.79$) por lo que se concluye que la escala de Satisfacción Laboral permite obtener puntajes confiables.

TABLA 5. ANÁLISIS DE ITEMS Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (N=125)

Item	ritc	a si se elimina el item
SLCT La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	,20	,79
SLBE Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	,47	,779
SLST Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	,40	,782
SLST La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	,27	,787
SLBE Me siento mal con lo que gano.	,49	,778
SLRPS Siento que recibo de parte de la empresa maltrato	,55	,775
SLST Me siento útil con la labor que realizo	,38	,785
SLCT El ambiente donde yo trabajo es confortable.	,48	,782
SLBE El sueldo que tengo es bastante aceptable.	,45	,780
SLBE La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	,47	,781
SLRPS Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	,28	,787
SLCT Me disgusta mi horario.	,40	,783
SLRPS Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	,06	,819
SLCT Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	,37	,783
SLCT La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	,53	,777
SLBE Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	,41	,782
SLCT El horario de trabajo me resulta incómodo.	,54	,778
SLST Me complacen los resultados de mi trabajo.	,36	,785
SLRPS Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	,49	,779
SLCT En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	,30	,787
SLST Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	,43	,784
SLST Me gusta el trabajo que realizo.	,53	,782
SLCT Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	,12	,841
SLRPS Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	,35	,78
SLST Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	,51	,781
SLST Me gusta la actividad que realizo.	,53	,781
SLCT Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	,45	,783

Coeficiente Alfa de Cronbach = .79

El análisis de ítems y confiabilidad del factor de Significación de Tarea de la escala de Satisfacción Laboral incluido en la Tabla 7 permite apreciar que los ítems alcanzan correlaciones ítem-test corregidos iguales o mayores al $r_{ITC}=0.38$. De tal manera que dicho factor incluye los ocho ítems analizados.

Los resultados de la confiabilidad por consistencia interna señalan que se ha alcanzado un alto coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha=0.78$), llegando a la conclusión que el factor de Significación de Tarea de la escala de Satisfacción Laboral permite obtener puntajes confiables.

TABLA 6. ANÁLISIS DE ÍTEMS Y CONFIABILIDAD DEL FACTOR DE SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (n=125)

ITEM	r_{ITC}	α si se elimina el ítem
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	,52	,76
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	,40	,78
Me siento útil con la labor que realizo	,48	,76
Me complacen los resultados de mi trabajo.	,37	,78
Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	,53	,76
Me gusta el trabajo que realizo.	,60	,75
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	,58	,75
Me gusta la actividad que realizo.	,56	,75
Coeficiente Alfa de Cronbach = .78		

El análisis de ítems y confiabilidad del factor de Significación de la Tarea de la escala de Satisfacción Laboral incluido en la Tabla 7 permite apreciar que los ítems alcanzan correlaciones ítem-test corregidos iguales o mayores al $r_{ITC}=0.38$. De tal manera que dicho factor incluye los ocho ítems analizados.

Los resultados de la confiabilidad por consistencia interna señalan que se ha alcanzado un alto coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha=0.78$), llegando a la conclusión que el factor de Condiciones de Trabajo de la escala de Satisfacción Laboral permite obtener puntajes confiables.

TABLA 7. ANÁLISIS DE ÍTEMS Y CONFIABILIDAD DEL FACTOR DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (n=125)

ITEM	Y_{iTC}	α si se elimina el ítem
La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	,28	,45
El ambiente donde yo trabajo es confortable.	,42	,40
Me disgusta mi horario.	,27	,43
Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	,24	,42
La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	,41	,39
El horario de trabajo me resulta incómodo.	,38	,40
En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	,28	,43
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	,31	,68
Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	,27	,43
Coeficiente Alfa de Cronbach = .77		

El análisis de ítems y confiabilidad del factor de Reconocimiento Personal y/o Social de la Escala de Satisfacción Laboral incluido en la tabla 9 permite observar que los ítems obtienen correlaciones ítem-test corregidos iguales o mayores a $Y_{iTC}=0.35$. De tal manera que dicho factor incluye los cinco ítems analizados.

Los resultados de la confiabilidad por consistencia interna indican que se alcanza un alto coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha=0.75$), concluyendo que el factor de Reconocimiento Personal y/o Social de la Escala de Satisfacción Laboral llega a obtener puntajes confiables.

TABLA 8. ANÁLISIS DE ÍTEMS Y CONFIABILIDAD DEL FACTOR DE RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL DE LA ESCALA DE SATIFSACCIÓN LABORAL (n=125)

ITEM	Y _{iTC}	α si se elimina el ítem
Siento que recibo de parte de la empresa maltrato	,37	,19
Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	,36	,33
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	,47	,59
Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	,35	,21
Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	,68	,31

Coeficiente Alfa de Cronbach = .75

El análisis de ítems y confiabilidad del factor de Beneficios Económicos que se encuentra en la tabla 10 permite apreciar que los ítems alcanzan correlaciones ítem-test corregidos iguales o mayores a $Y_{iTC}=0.42$. De tal manera que dicho factor incluye los cinco ítems analizados.

Los resultados de la confiabilidad por consistencia interna indican que se alcanza un alto coeficiente alfa de cronbach ($\alpha=0.74$), en conclusión el factor de Beneficios Económicos de la escala de Satisfacción Laboral logra obtener puntajes confiables.

TABLA 9. ANÁLISIS DE ÍTEMS Y CONFIABILIDAD DEL FACTOR DE BENEFICIOS ECONÓMICOS DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (n=125)

ITEM	Y _{iTC}	α si se elimina el ítem
Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	,60	,65
Me siento mal con lo que gano	,55	,67
El sueldo que tengo es bastante aceptable.	,46	,71
La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	,48	,70
Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	,42	,73

Coeficiente Alfa de Cronbach = .74

Validez

En la tabla 5 se aprecia en primer lugar las estadísticas previas al desarrollo del análisis factorial exploratorio, se encuentra un adecuado valor de la determinante de la matriz ($D=0.47$), además la medida de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO=0.43$) si bien es un valor inferior a 0.50 esto podría deberse a que se trabajan 3 variables, lo cual no invalidaría el análisis. Además la prueba de esfericidad de Bartlett alcanza un valor que es significativo ($X^2_{(3)}=92.21$ $P<.001$) resultados que permiten concluir que es factible continuar con el análisis factorial y alcanza resultados relevantes.

El análisis factorial utilizó el método de extracción de los componentes principales, el cual permitió identificar la existencia de un factor dominante, el cual permite explicar el 59.26% de la varianza total, lo cual indica que la escala de Compromiso Organizacional es unidimensional, lo cual abona a favor de la validez de la Escala.

TABLA 10. ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (n=125)

FACTORES	COMPO NENTES
AFFECTIVA	.75
NORMATIVA	.92
CONTINUIDAD	.60
PORCENTAJE DE VARIANCIA EXPLICADA	59.26%
DETERMINANTE DE LA MATRIZ =	0.47
MEDIDA DE ADECUACIÓN DE LA MUESTRA DE KAISER-MEYER-OLKIN =	.43
PRUEBA DE ESFERICIDAD DE BARTLETT	
CHI-CUADRADO =	92.21
GRADOS DE LIBERTAD =	3
SIGNIFICACIÓN =	.000

Para estudiar la Validez de Constructo se realizó el análisis factorial exploratorio de las sub-escalas de la Escala de Satisfacción Laboral; en la tabla 11 se observa que las estadísticas previas al desarrollo del análisis factorial exploratorio se aprecia un adecuado valor de la determinante de la matriz ($D=0.33$) además la medida de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO= 0.71$) alcanza un valor

adecuado, así como la prueba de felicidad de Bartlett que alcanza un valor que es estadísticamente significativo ($X^2_{(6)}=136.33$ $P<.0001$), resultados que permiten concluir que es pertinente desarrollar el análisis factorial y alcanzar resultados relevantes.

El análisis factorial utilizó el Método de extracción de los componentes principales, el cual permitió identificar la existencia de un factor dominante, el cual permite explicar el 59.74% de la varianza total, lo cual indica que la Escala de Satisfacción Laboral es unidimensional lo cual abona a favor de la validez de la Escala.

TABLA 11. ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (n=125)

FACTORES	COMPONENTES
SIGNIFICACIÓN	.72
CONDICIONES DE TRABAJO	.77
RECONOCIMIENTO PERSONAL	.81
BENEFICIOS	.79
PORCENTAJE DE VARIANCIA EXPLICADA	59.74%
DETERMINANTE DE LA MATRIZ =	0.33
MEDIDA DE ADECUACIÓN MUESTRA DE KAISER-MEYER-OLKIN =	.71
PRUEBA DE ESFERICIDAD DE BARTLETT	
CHI-CUADRADO =	136.33
GRADOS DE LIBERTAD =	6
SIGNIFICACIÓN =	.000

ANEXOS 2

“CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL”

Por: Allen y Meyer (1990) y Meyer, Allen y Smith

DATOS GENERALES POR FAVOR CONSIGNE LOS DATOS SOLICITADOS

Grado Militar: _____ Categoría Civil: Profesión: _____ Técnico: _____ Auxiliar: _____

Unidad: _____ Estado Civil: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Práctica alguna religión: _____

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente las preguntas del cuestionario antes de contestar, no se preocupe por el tiempo.

Marque una “X” dentro del recuadro de cada pregunta que describa mejor tu respuesta.

No hay respuestas buenas ni malas, sólo se requiere tu opinión.

		Definitiva-mente En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo	En Descuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Definitivame nte De Acuerdo
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución						
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta institución, es también mi problema.						
3	Trabajar en esta institución significa mucho para mí.						
4	En esta institución me siento como en familia.						
5	Estoy orgulloso de trabajar en esta institución.						
6	Me siento emocionalmente unido a esta institución.						
7	Me siento parte integrante de esta institución.						
8	Creo que no estaría bien dejar esta institución aunque me vaya a beneficiar en el cambio.						
9	Creo que debo mucho a esta institución.						
10	Esta institución se merece mi lealtad.						
11	Siento la obligación de tener que seguir trabajando para esta institución.						
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta institución.						

13	Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.						
14	Si continuo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (sueldo)						
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.						
16	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						
17	Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.						
18	En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí.						
19	Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
20	Ahora mismo, trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera.						
21	Continuaría en este trabajo aunque tenga otro a la vista.						

ANEXO 3

ESCALA DE OPINIONES SL - SPC

Apellido, Nombre.SEXO: Masculino Femenino

Área de trabajo: Cargo de ocupa: Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuevas actividad en la misma. Le agradeceremos nos responsa su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones:

TOTAL ACUERDO
DE ACUERDO
INDECISO
EN DESACUERDO
TOTAL DESACUERDO

TA
A
I
D
TD

		TA	A	I	D	TD
1.	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.	Me siento mal con lo que gano.					
6.	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7.	Me siento útil con la labor que realizo.					
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12.	Me disgusta mi horario.					
13.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14.	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15.	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18.	Me complacen los resultados de mi trabajo.					

19.	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20.	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22.	Me gusta el trabajo que realizo.					
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26.	Me gusta la actividad que realizo.					
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					