

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



*Una Institución Adventista*

**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes  
de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín,  
durante el periodo de Emergencia Sanitaria, 2020.**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de  
Bachiller en Psicología

**Autor:**

Sharon Saldaña Sánchez

**Asesor:**

Dr. Oscar Roberto Reátegui García

**Tarapoto, diciembre de 2020**

# DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

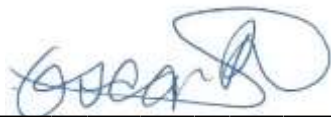
**Oscar Roberto Reátegui García**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

## DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín, durante el periodo de Emergencia Sanitaria, 2020.**” constituye la memoria que presenta la estudiante Sharon Saldaña Sánchez para obtener al Grado Académico de Bachiller en Psicología, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 15 días del mes de diciembre del año 2020.



Dr. Oscar Roberto Reátegui García

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En san Martín, Tarapoto, Morales, a **21** día(s) del mes de **diciembre** del año **2020** siendo las **18:20** horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): **Mtro. Juanito Vilchez Julón** el (la) secretario(a): **Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban**, y los demás miembros **Psic. Teófilo Josué García Pérez** y el asesor(a) **Dr. Oscar Roberto Reátegui García** con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: **“Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín, durante el periodo de Emergencia Sanitaria, 2020”** de los (las) egresados(as): a) **Sharon Saldaña Sánchez** b)..... c)

..... conducente a la obtención del grado de académico de bachiller en: **Psicología**.

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando .....candidato (a)/a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por.....candidato (a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y l emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): **Sharon Saldaña Sánchez**

| CALIFICACIÓN    | ESCALAS   |           |                                    | Mérito               |
|-----------------|-----------|-----------|------------------------------------|----------------------|
|                 | Vigesimal | Literal   | Cualitativa                        |                      |
| <b>APROBADO</b> | <b>17</b> | <b>B+</b> | <b>Con nominación de Muy Bueno</b> | <b>Sobresaliente</b> |

Candidato/a (a):

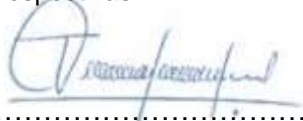
| CALIFICACIÓN | ESCALAS   |         |             | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|--------|
|              | Vigesimal | Literal | Cualitativa |        |
|              |           |         |             |        |

Candidato/a (a):

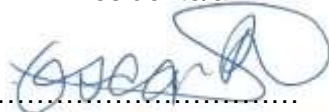
| CALIFICACIÓN | ESCALAS   |         |             | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|--------|
|              | Vigesimal | Literal | Cualitativa |        |
|              |           |         |             |        |

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó.....candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

  
.....  
Presidente/a

  
.....  
Secretario/a

  
.....  
Candidato

  
.....  
Miembro

.....  
Miembro

.....  
Asesor

.....  
Candidato

.....  
Candidato

### **Agradecimientos**

A los docentes que aceptaron de manera voluntaria a contribuir con el presente estudio en beneficio de este grupo ocupacional.

A mis padres, por el soporte brindado a lo largo de la elaboración de esta investigación y ser mi fortaleza para enfrentar las dificultades.

A mi hermana Shirley, por la motivación frecuente para concluir con éxito el presente trabajo.

### **Dedicatoria**

A Liulith Sánchez, por el apoyo constante y ser mi referente de excelencia y deseo de superación para alcanzar uno de mis más grandes anhelos.

## Índice

|   |      |
|---|------|
| AGRADECIMIENTOS .....   | IV   |
| DEDICATORIA .....   | V    |
| ÍNDICE DE ANEXOS.....   | VII  |
| RESUMEN.....  | VIII |
| 1. INTRODUCCIÓN.....  | 10   |
| 2. METODOLOGÍA.....   | 14   |
| 2.1 DISEÑO METODOLÓGICO .....   | 14   |
| 2.2 DISEÑO MUESTRAL .....   | 14   |
| 2.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....                               | 14   |
| 2.4 TÉCNICAS ESTADÍSTICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....  | 15   |
| 2.5 ASPECTOS ÉTICOS.....  | 15   |
| 3. RESULTADOS .....   | 15   |
| 3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO .....  | 15   |
| 3.1.1. <i>Datos sociodemográficos</i> .....                             | 15   |
| 3.1.2. <i>Nivel de Satisfacción laboral y sus dimensiones</i> .....     | 16   |
| 3.1.3 <i>Nivel de Compromiso organizacional y sus dimensiones</i> ..... | 17   |
| 3.2 ANÁLISIS INFERENCIAL.....   | 18   |
| 3.2.2 <i>Prueba de normalidad</i> .....                                 | 18   |
| 3.2.3 <i>Análisis de correlación</i> .....                              | 19   |
| 4. DISCUSIÓN.....   | 20   |
| 5. CONCLUSIONES .....   | 22   |
| REFERENCIAS .....   | 24   |
| ANEXO .....   | 27   |

## Índice de anexos

|  |    |
|--|----|
| Anexo 1: Copia de la inscripción del perfil de proyecto de investigación<br>aprobado por el Consejo de Facultad correspondiente<br>..... | 27 |
| Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos<br>.....   | 28 |
| Anexo 3: Consistencia interna<br>.....   | 30 |

# **Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín, durante el periodo de Emergencia Sanitaria, 2020.**

## **Resumen**

El objetivo general fue determinar si existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes, es así como, se analizó 304 respuestas de maestros, teniendo como población a un 33.6% de varones y un 66.4% de mujeres, del nivel inicial con el 18.1%, del nivel primario con el 27% y del nivel secundario con el 54.9% en la provincia de San Martín.

Para evaluar las variables del estudio se empleó la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación significativa inversa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, siendo esta  $-0,327$  con una significancia de  $0,00$  se explica que, a mayor satisfacción menor compromiso organizacional mismo que puede repercutir en la calidad de enseñanza impartida en los diferentes niveles. Esta relación inversa resulta siendo producto de los estados contradictorios y neuróticos que dejan como secuela las condiciones actuales de aislamiento social y los riesgos sanitarios producto de la pandemia. Considerando que el proceso educativo es inminentemente social.

*Palabras clave: satisfacción profesional, compromiso organizacional, profesión docente.*



**Job satisfaction and organizational commitment in teachers of Educational Institutions of the province of San Martín, during the Health Emergency period, 2020.**

**Abstract**

The general objective was to determine if there is a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment in teachers, thus, 304 teacher responses were analyzed, having as a population 33.6% men and 66.4% women, from the initial level with the 18.1%, of the primary level with 27% and of the secondary level with 54.9% in the province of San Martín.

To assess the study variables, the Job Satisfaction Scale (SL - SPC) and the Organizational Commitment Questionnaire were used. The results obtained show that there is a significant inverse relationship between job satisfaction and organizational commitment, being -0.327 with a significance of 0.00, it is explained that, the higher the satisfaction, the lower the organizational commitment, which can have an impact on the quality of teaching given in the different levels. This inverse relationship is the result of the contradictory and neurotic states that are left as a consequence of the current conditions of social isolation and the health risks resulting from the pandemic. Considering that the educational process is imminently social.

*Keywords: professional satisfaction, organizational commitment, teaching profession.*

## 1. Introducción

El mundo entero se encuentra afrontando una pandemia por el COVID 19 generando crisis en las diferentes esferas del crecimiento de los países. La educación en el Perú no es ajena a esta realidad, por ende, se adoptaron nuevas estrategias en el proceso de enseñanza – aprendizaje, las mismas que, en muchas ocasiones resultan incompatibles con algunos docentes que presentan escaso conocimiento en el manejo de la TICs, la congestión de la señal de internet, la dificultad que presentan los alumnos para acceder a Internet, horas extras que dedican al trabajo, entre otros.

La satisfacción laboral se considera como la predisposición frente al trabajo, el mismo que se basa en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral. Por este motivo, es importante tomar en cuenta ciertos factores como la asignación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y sobre todo los beneficios económicos” (Boada, 2019). Por otra parte, el compromiso organizacional comprende el apego que registra el individuo a favor de una organización. Es decir, su deseo de permanecer activamente en ella, siendo parte de sus objetivos y metas (Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, 2016)

La investigación planteó la formulación del problema general: ¿existe relación significativa entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín durante el periodo de Emergencia Sanitaria 2020?, además el objetivo general fue determinar si existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín durante el periodo de Emergencia Sanitaria 2020. Y como objetivos específicos: establecer la relación significativa entre significación de la tarea y compromiso organizacional, establecer la relación significativa entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional,

establecer la relación significativa entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional, establecer la relación significativa entre beneficios económicos y compromiso organizacional, identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín durante el periodo de Emergencia Sanitaria 2020., e identificar el nivel de compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín durante el periodo de Emergencia Sanitaria 2020.

Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) quienes buscaron medir la satisfacción laboral en 462 profesores, demostrando que existe un alto grado de insatisfacción causado por el rol múltiple que registran todos docentes, además de incurrir a una alta sobre carga laboral y de no respetar los horarios que se asignan durante la jornada de trabajo. Concluyeron que la principal causa de agobio con respecto a los docentes se distingue básicamente a sus funciones que en otros términos se puede decir a las actividades administrativas que desarrollan en el campo pedagógico.

Además, Maldonado, Concepción y Rosa (2014) en su artículo sobre compromiso organizacional en 58 profesores de una universidad pública, evidenciaron que la edad entre géneros no influye en el compromiso que registra los docentes. Concluyendo que el compromiso registró un nivel medio, además indica que las mujeres se encontraron más comprometidas que los hombres.

Zurita, Linares, López, Castro y Rojas (2015) en su artículo buscaron comprobar los efectos de la edad, el género y antigüedad en la satisfacción laboral de los docentes de educación física en Cuba, con una muestra de 122 profesores; concluyendo que no existe asociación con el género, aunque la tendencia hacia la satisfacción laboral es superior en las mujeres; sin embargo sí se aprecia diferencias respecto a la antigüedad, motivada por una menor satisfacción en aquellos sujetos

que llevan poco tiempo en la docencia. Por otra parte, Chiang, Gómez y Salazar (2014), analizaron la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo en 145 docentes de instituciones de educación pública y privada en Chile en la que los encuestados se encontraron en un nivel de "laboralmente satisfechos". Así mismo, se destacan las correlaciones positivas entre la satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y los estilos de liderazgo persuasión y participación.

Cruz y Bernui (2019) en su artículo de Satisfacción laboral en 21 docente de una universidad pública de Lima, demostraron que los docentes registran índices de indiferencia, además la dimensión que registró mayor insatisfacción fue la remuneración y sobre todas las oportunidades que perciben en el centro de formación profesional. Concluyendo que los docentes que presentan la mayoría de edad a pesar de brindar el servicio durante varios años determinan un índice de satisfacción buena a pesar de algunas limitaciones que registran en la misma a diferencia de los docentes de menor edad.

Estrada y Mamani (2020) en su artículo científico de compromiso organizacional y desempeño laboral en 83 docentes, demostraron que existe relación significativa entre las variables de estudio, asimismo este fue una relación positiva directa de 0,724, el mismo que fue contrastado por el p-valor obtenido 0.000 menor al margen de error 0.05. Concluyendo que mientras los docentes se encuentren más comprometidos, el nivel de desempeño será el óptimo de lo contrario será inferior a lo esperado.

Cainicela y Pazos (2016) en su tesis de relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en 150 profesionales de una empresa minera en el Perú, concluyeron que existe una relación negativa y altamente significativa entre los componentes de la satisfacción laboral y la intención de rotación, así mismo, se evidenció que no existe relación significativa entre compromiso organizacional y sus dimensiones.

Gonzales y Soto (2018) en su tesis de compromiso organizacional en profesores de un colegio de Cayaltí basado en el modelo de Meyer y Allen, evidenciaron que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio, pese a observarse un bajo vínculo afectivo de los trabajadores con la institución.

Duche, Gutiérrez y Paredes (2019) en su artículo científico satisfacción laboral y compromiso institucional en 180 docentes de la Universidad Católica de Santa María, demostraron que el compromiso que registraron los docentes se encontró en nivel medio y alto del 72.81%, el mismo que se vio influenciado por un factor predominante que son las condiciones laborales, además dieron a conocer que el nivel salarial también incide como un motivador a las actividades que se desarrollan día a día.

## **2. Metodología**

### **2.1 Diseño metodológico**

El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **2.2 Diseño muestral**

Se contó con la participación de 304 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín, de ambos sexos, todas las edades, y que se encontraban laborando durante el periodo de Emergencia Sanitaria 2020. El muestreo fue no probabilístico, por bola de nieve (Hernández, et al.) ya que se inició contactando a docentes que aceptaron de manera voluntaria la participación del estudio, solicitándoles compartir los enlaces con sus colegas de la provincia.

### **2.3 Técnicas de recolección de datos**

Los instrumentos empleados fueron la Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC) creado en el Perú por Palma (2005), cuenta con validez por criterio de jueces y coeficiente de Spearman Brown y con confiabilidad de 0.84 por alfa de Cronbach, presenta cuatro dimensiones: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, la cual consta de 27 ítems en total, con opciones de respuesta en escala tipo Likert, donde 1 es total desacuerdo y 5 total acuerdo.

Para evaluar el compromiso laboral se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional creado por Meyer y Allen (1997) quienes validaron la confiabilidad de su instrumento a través del índice de Alpha de Cronbach encontrando un coeficiente de confiabilidad de .79 para el total del cuestionario y adaptado en Perú por Figueroa (2016), cuenta con una validez por análisis funcional de .644 a .681; además de un

índice de confiabilidad de .806 en Alfa de Cronbach mismo que consta de tres dimensiones: afectivo, continuidad y normativo; dicho instrumento consta de 18 ítems, con siete categorías de respuesta de tipo Likert, donde 1 es completamente en desacuerdo y 7 completamente de acuerdo.

## **2.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Se procedió a la exportación de datos desde el archivo Excel para la elaboración de una base de datos en el Software IBM SPSS Statistics 25, con el fin de obtener información que permitió arribar a resultados descriptivos e inferencias.

## **2.5 Aspectos éticos**

Se contactó a docentes claves de diferentes Instituciones Educativas a través de una carta de presentación otorgada por la Universidad Peruana Unión, con el fin de ejecutar la investigación. Seguidamente, se envió a los docentes vía correo electrónico los enlaces conteniendo el consentimiento informado y los cuestionarios a desarrollar de carácter voluntario.

# **3. Resultados**

## **3.1 Análisis descriptivo**

### **3.1.1. Datos sociodemográficos**

La tabla 1, registra las características de los participantes, entre lo más saltante tenemos el 66,4% fueron mujeres, la edad de mayor prevalencia esta entre 40 y 55 años con el 59,8% de docentes, el 54,9% son del nivel educativo secundaria, los años de experiencia más frecuentes son de 8 a 15 años con el 24,3% de docentes.

Tabla 1

*Características de los participantes*

| Características     |                 | n       | %    |
|---------------------|-----------------|---------|------|
| Sexo                | Masculino       | 102     | 33,6 |
|                     | Femenino        | 202     | 66,4 |
| Edad                | 24 - 31         | 57      | 18,8 |
|                     | 32 - 39         | 38      | 12,5 |
|                     | 40 - 47         | 91      | 29,9 |
|                     | 48 - 55         | 91      | 29,9 |
|                     | 56 - 63         | 27      | 8,8  |
|                     | Nivel educativo | Inicial | 55   |
|                     | Primaria        | 82      | 27,0 |
|                     | Secundaria      | 167     | 54,9 |
| Años de experiencia | 0 – 7           | 68      | 22,4 |
|                     | 8 - 15          | 74      | 24,3 |
|                     | 16 - 23         | 49      | 18,1 |
|                     | 24 - 31         | 69      | 22,7 |
|                     | 32 - 39         | 38      | 12,5 |

**Fuente:** Datos obtenidos en la ejecución del estudio de investigación.

### 3.1.2. Nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones

La tabla 2, permite observar la prevalencia de los niveles de la variable Satisfacción laboral en donde los niveles muy insatisfecho (22,4%) y satisfecho (21,1%) son los más prominentes; en sus dimensiones los niveles con mayor porcentaje son: en Significación de la tarea el nivel insatisfecho (31,3%), Condiciones de trabajo y Beneficios económicos destacan en el nivel promedio con (23,7%) y (24,0%) respectivamente, Reconocimiento personal y/o social el nivel muy insatisfecho (27,6%).

Es de destacar que el nivel de muy satisfecho tiene los menores porcentajes en las dimensiones Significación de la tarea, Condiciones de trabajo y Beneficios económicos con porcentajes de 7,2%, 14,1% y 12,2% respectivamente.



Tabla 2

*Niveles de satisfacción laboral, por dimensiones y variable total.*

| Variable                           | Niveles de satisfacción laboral |      |              |      |          |      |            |      |                |      |
|------------------------------------|---------------------------------|------|--------------|------|----------|------|------------|------|----------------|------|
|                                    | Muy insatisfecho                |      | Insatisfecho |      | Promedio |      | Satisfecho |      | Muy satisfecho |      |
|                                    | n                               | %    | n            | %    | n        | %    | n          | %    | n              | %    |
| Significación de la tarea          | 63                              | 20,7 | 95           | 31,3 | 50       | 16,4 | 74         | 24,3 | 22             | 7,2  |
| Condiciones de trabajo             | 71                              | 23,4 | 58           | 19,1 | 72       | 23,7 | 60         | 19,7 | 43             | 14,1 |
| Reconocimiento personal y/o social | 84                              | 27,6 | 70           | 23,0 | 61       | 20,1 | 33         | 10,9 | 56             | 18,4 |
| Beneficios económicos              | 64                              | 21,1 | 68           | 22,4 | 73       | 24,0 | 62         | 20,4 | 37             | 12,2 |
| Satisfacción laboral               | 68                              | 22,4 | 54           | 17,8 | 63       | 20,7 | 64         | 21,1 | 55             | 18,1 |

**Fuente:** Datos obtenidos en la ejecución del estudio de investigación.

### 3.1.3 Nivel de Compromiso organizacional y sus dimensiones

La tabla 3 muestra los resultados de los niveles de la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones, al respecto se registra que el nivel bajo tiene los mayores porcentajes en dimensiones y variable, así, Compromiso afectivo (51,3%), Compromiso de continuidad (40,8%), Compromiso normativo (37,2%) y en Compromiso organizacional (35,5%).

El nivel alto muestra que es desfavorable en todas las dimensiones: Compromiso afectivo (21,1%), Compromiso de continuidad (22,4%), Compromiso normativo (26,3%) y en sólo en la variable Compromiso organizacional (32,9%) supera levemente al nivel medio (31,6%)

Tabla 3

*Niveles de compromiso organizacional, por dimensiones y variable total.*

| Dimensiones y variable total | Niveles de compromiso organizacional |      |       |      |      |      |
|------------------------------|--------------------------------------|------|-------|------|------|------|
|                              | Bajo                                 |      | Medio |      | Alto |      |
|                              | n                                    | %    | n     | %    | n    | %    |
| Compromiso afectivo          | 156                                  | 51,3 | 84    | 27,6 | 64   | 21,1 |
| Compromiso de continuidad    | 124                                  | 40,8 | 112   | 36,8 | 68   | 22,4 |
| Compromiso normativo         | 113                                  | 37,2 | 111   | 36,5 | 80   | 26,3 |
| Compromiso organizacional    | 108                                  | 35,5 | 96    | 31,6 | 100  | 32,9 |

**Fuente:** Datos obtenidos en la ejecución del estudio de investigación.

### 3.2 Análisis inferencial

Para medir las relaciones que son objetivos principales de la investigación se ha utilizado la prueba del Coeficiente de Correlación de Pearson, puesto que, al realizar el contraste de normalidad, las variables del estudio poseen esta característica.

#### 3.2.2 Prueba de normalidad

Respecto a los análisis descriptivos de las escalas administradas, se obtuvo la media (M), desviación estándar (DE), la asimetría y la curtosis. Los valores de asimetría y curtosis señalan que existe una distribución normal, debido a que están dentro del rango +/- 1.5 (Salazar & Castillo, 2018). Dichos indicadores permiten seleccionar como prueba estadística a la r de Pearson para contrastar las hipótesis.

Tabla 4

*Análisis descriptivo (medida de tendencia central, dispersión y forma) de la variable compromiso organizacional y la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.*

| Variables                          | M      | DE    | Asimetría | Curtosis |
|------------------------------------|--------|-------|-----------|----------|
| Compromiso organizacional          | 76,68  | 10,99 | 0,369     | 0,542    |
| Satisfacción laboral               | 103,11 | 10,30 | -0,058    | -0,161   |
| Significación de la tarea          | 35,32  | 3,26  | -0,528    | -0,345   |
| Condiciones de trabajo             | 33,20  | 5,12  | -0,382    | -0,225   |
| Reconocimiento personal y/o social | 19,18  | 2,60  | 0,013     | -0,716   |
| Beneficios económicos              | 15,40  | 3,73  | -0,183    | -0,432   |

### 3.2.3 Análisis de correlación

En la tabla 5, se puede observar que las dimensiones de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, están relacionados inversa y estadísticamente significativa ( $p < .01$ ) con el compromiso organizacional. Asimismo, la dimensión de la satisfacción laboral, denominada beneficios económicos, presenta mayor correlación inversa con la variable compromiso organizacional, siendo esta -0,327. Las dimensiones significancia de la tarea, condiciones de trabajo y reconocimiento personal, presentan menor correlación inversa con -0,169, -0,259 y -0,256. Sin embargo, presentan un alto nivel de significancia. respectivamente.

Tabla 5

*Relación entre satisfacción laboral (y sus dimensiones) y compromiso organizacional, utilizando el Coeficiente de Correlación de Pearson.*

| Satisfacción laboral               | Compromiso organizacional |      |
|------------------------------------|---------------------------|------|
|                                    | r                         | p    |
| Significación de la tarea          | -,169**                   | 0,00 |
| Condiciones de trabajo             | -,259**                   | 0,00 |
| Reconocimiento personal y/o social | -,256**                   | 0,00 |
| Beneficios económicos              | -0,327**                  | 0,00 |
| Satisfacción laboral               | -0,365**                  | 0,00 |

\*Prueba es significativa al nivel de 0.05

\*\*Prueba es significativa al nivel del 0.01

Estos resultados nos muestran que tanto la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones determinan una relación inversa significativa con la variable Compromiso organizacional.

#### 4. Discusión

La investigación tuvo por objetivo general determinar si existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes, de ello se obtiene que, satisfacción laboral se relaciona inversa y significativamente con la variable compromiso organizacional por lo que se entiende que, a mayor satisfacción laboral, menor compromiso organizacional. En el mismo sentido, Cainicela, Pazos (2016) en su tesis de relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú, concluyeron que existe una relación negativa y altamente significativa entre los componentes de la satisfacción laboral y la intención de rotación, así mismo, se evidenció que no existe relación significativa entre compromiso organizacional y sus dimensiones, por lo que podemos entender que el sentimiento de pertenencia, el orgullo y el interés por el trabajo, no exime a los profesionales la postulación a otra organización o la renuncia a su centro laboral.

Con respecto al primer y segundo objetivo específico, se establece una relación inversa en cuanto a las dimensiones de significación de tarea y condiciones de trabajo. En esa misma dirección, Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) encontraron que existe un alto grado de insatisfacción causado por el rol múltiple que registran todos docentes, además de incurrir a una alta sobre carga laboral y de no respetar los horarios que se asignan durante la jornada de trabajo. De las evidencias precedentes, podemos explicar que el compromiso organizacional se ve disminuido por lo anterior mencionado sumado al cambio de modalidad de enseñanza al tipo virtual.

Con respecto al tercer y cuarto objetivo específico, obtenemos una relación significativamente inversa en reconocimiento personal y/o social y beneficios

económicos en relación con el compromiso organizacional. Por su parte, Zurita, Linares, López, Castro y Rojas (2015) concluyen que existe la tendencia hacia la satisfacción laboral en mujeres. Sin embargo, se aprecia diferencias respecto a la antigüedad, motivada por una menor satisfacción en aquellos sujetos que llevan poco tiempo en la docencia. Al respecto podemos indicar que los resultados encontrados pueden entenderse debido a las consecuencias emocionales y sociales que provocan el aislamiento social, considerando los bajos sueldos y las condiciones laborales no adecuadas en la actualidad.

Consignando el quinto objetivo específico obtenemos que la satisfacción laboral se encuentra en el nivel muy insatisfecho. Sin embargo, Cruz y Bernui (2019) señalan un índice de satisfacción buena a pesar de algunas limitaciones que se registran. En relación con los resultados encontrados, se explica que es producto de los estados contradictorios y neuróticos que dejan como secuela la situación social actual y los riesgos sanitarios producto de la pandemia. Considerando que el proceso educativo es inminentemente social.

Respecto al sexto objetivo específico obtenemos que el compromiso organizacional se encuentra en nivel bajo. Así mismo, Gonzales y Soto (2018) evidenciaron que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio, pese a observarse un bajo vínculo afectivo de los trabajadores con la institución. Ello nos permite entender que aún cuando los docentes no presenten niveles favorables de compromiso, podrían continuar en la organización por la compensación salarial.

## 5. Conclusiones

En cuando al objetivo general, se concluye que existe relación inversa de - 0,365\*\* con una significancia de 0,00 entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín durante el periodo de Emergencia Sanitaria 2020.

Con respecto al primer objetivo específico, se concluye que existe relación inversa de -0,169\*\* con una significancia de 0,00 entre la dimensión significación de la tarea y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín.

En cuanto al segundo objetivo específico, se encontró que existe relación inversa de -0,259\*\* con una significancia de 0,00 entre la dimensión condiciones de trabajo y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín.

En relación con el tercer objetivo específico, se encontró que existe relación inversa de -0,256\*\* con una significancia de 0,00 entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín.

Respecto al cuarto objetivo específico, se concluye que existe relación inversa de -0,327\*\* con una significancia de 0,00 entre beneficios económicos y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín.

Con respecto al quinto objetivo específico, se concluye que el nivel muy insatisfecho de satisfacción laboral es el de mayor porcentaje con 22,4%, en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín.

Respecto al sexto objetivo específico, se concluye que el nivel bajo de compromiso organizacional se presenta en mayor porcentaje con 35,5%, en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín.



## Referencias

- Aguilar, N., Magaña, D., & Guzmán, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 11-28. Recuperado de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n6-2015/RIAF-V8N6-2015-2.pdf>
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una PYME de servicios de seguridad peruana en 2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019\\_Boada-Llerena.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf)
- Cruz, V., & Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docente de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la facultad de medicina*, 80(4), 494-7. Doi 10.15381/anales.v80i4.16151
- Cainicela, F., Pazos, P. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico) Recuperado de [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella\\_Tesis\\_maestria\\_2016.pdf?sequence=13](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=13)
- Chiang, M. M., Gómez, N. M., & Salazar, C. M. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65–74. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452014000200007&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452014000200007&script=sci_abstract&tlng=es)
- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruano. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos Conrado*, 15(70), 15-24. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-15.pdf>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 133-146. Doi 10.35622/j.rie.2020.01.008
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ta Ed.) Mexico: McGRAW-HILL.
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas el cuestionario de compromiso*

- organizacional en trabajadores públicos en la región Libertad* (Tesis de Bachiller, Universidad Cesar Vallejo) Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figueroa\\_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figueroa_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gonzales, L. y Soto, S. (2018) Compromiso Organizacional de los profesores de un colegio de Cayaltí basado en el modelo de Meyer y Allen. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo) Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2061/1/TL\\_GonzalesFernandezLely\\_SotoSoberonShumikoDeidamia.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2061/1/TL_GonzalesFernandezLely_SotoSoberonShumikoDeidamia.pdf)
- Maldonado, S., Concepción, M., & Rosa, B. (2014). Compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública. *Conciencia Tecnológica* (47),12-18. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/944/94431297002.pdf>
- Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)* Perú: Manual.
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*,9(5),95–105. Recuperado de <https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm?abstractid=2830684>
- Salazar, C., Castillo, S. (2018). Fundamentos básicos de la estadística. (1° ed.) Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>
- Zurita, Félix Linares, Daniel López, C. Castro, Manuel Rojas, Miguel. (2015) Satisfacción laboral en el profesor de educación física de Cienfuegos *Revista de ciencias sociales*, (21) Núm. 2 Pág. 261-274 Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo= 520317>

## Anexo 1

### Copia de la inscripción del perfil de proyecto de investigación aprobado por el Consejo de Facultad correspondiente



Una Institución Avanzada

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN N° 1092-2020/UPEU-FCS-CF

Lima, Ñaña, 09 de junio de 2020

#### VISTO:

El expediente de **SHARON SALDANA SANCHEZ**, identificada con Código Universitario N° 201612573 de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión;

#### CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de trabajo de investigación y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del grado de Bachiller;

Que **SHARON SALDANA SANCHEZ**, ha solicitado la inscripción de su perfil de proyecto de trabajo de investigación titulado "Relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín durante el período de Emergencia Sanitaria COVID 19" y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del trabajo de investigación para la obtención del grado de Bachiller.

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 09 de junio de 2020 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

#### SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el perfil del proyecto del trabajo de investigación titulado "**Relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín durante el período de Emergencia Sanitaria COVID 19**", y disponer su inscripción en el registro correspondiente; designar al **MG. OSCAR ROBERTO REATEGUI GARCÍA** como **ASESOR** para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de trabajo de investigación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mtro. Roger Albornoz Esteban  
DECANO

- Informado:  
- Asesor  
- Archivar



Msc. Mary Láz Sojorzano Aparicio  
SECRETARIA ACADÉMICA

## Anexo 2

### Instrumentos de recolección de datos

#### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SONIA PALMA CARILLO (SL – SPC)

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

**TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)**

**DE ACUERDO (A)**

**INDECISO (I)**

**EN DESACUERDO (D)**

**TOTALMENTE EN DESACUERDO (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.                                   |    |   |   |   |    |

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Instrucciones:**

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo con el enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

**La escala de siete puntos es la siguiente:**

| AFIRMACIONES                             | PUNTAJE |
|--|---------|
| Totalmente de Acuerdo (TDA)              | 7       |
| De Acuerdo (DA)                          | 6       |
| Levemente de Acuerdo (LA)                | 5       |
| Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND) | 4       |
| Levemente en Desacuerdo (LD)             | 3       |
| En Desacuerdo (ED)                       | 2       |
| Totalmente en Desacuerdo (ED)            | 1       |

|  | TED | ED | LD | NA<br>ND | LA | DA | TDA |
|--|-----|----|----|----------|----|----|-----|
| 1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.                                       |     |    |    |          |    |    |     |
| 2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.                                    |     |    |    |          |    |    |     |
| 3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.  |     |    |    |          |    |    |     |
| 4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.   |     |    |    |          |    |    |     |
| 5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.   |     |    |    |          |    |    |     |
| 6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.   |     |    |    |          |    |    |     |
| 7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.                                    |     |    |    |          |    |    |     |
| 8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.                                |     |    |    |          |    |    |     |
| 9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.                 |     |    |    |          |    |    |     |
| 10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.                                      |     |    |    |          |    |    |     |
| 11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.           |     |    |    |          |    |    |     |
| 12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles |     |    |    |          |    |    |     |
| 13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.   |     |    |    |          |    |    |     |
| 14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.                 |     |    |    |          |    |    |     |
| 15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.  |     |    |    |          |    |    |     |
| 16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.   |     |    |    |          |    |    |     |
| 17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.    |     |    |    |          |    |    |     |
| 18. Siento que le debo mucho a esta organización.  |     |    |    |          |    |    |     |

### Anexo 3

#### Consistencia interna

En la tabla 6 la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) se obtiene un coeficiente Alpha de Cronbach de .824, indicando una alta fiabilidad. Así mismo, en la tabla 7 el Cuestionario de Compromiso Organizacional logra un coeficiente de .807 mostrando un adecuado índice de confiabilidad. Por ende, se evidencia una apropiada consistencia interna.

Tabla 6

*Índice de consistencia interna mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach*

|   | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|------------------|----------------|
| Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) | .824             | 27             |

Tabla 7

*Índice de consistencia interna mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach*

|   | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|------------------|----------------|
| Cuestionario de Compromiso Organizacional | .807             | 18             |