

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

E.P. de Administración y Negocios Internacionales



Una Institución Adventista

Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015

Tesis

Presentado por:

Bach. AnderJochs Mamani Vara

Para optar el título profesional de

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Juliaca– Perú

2016

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

E.P. de Administración y Negocios Internacionales

**Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las
instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015**

TESIS

Para obtener el grado:

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Presentado por:

Bach. AnderJochs Mamani Vara

Asesor de tesis:

Lic. Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca – Perú

2016

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos, por su máxima
fortaleza y apoyo, por su paciencia,
comprensión y por el esfuerzo desmedido que
hacen posible cumplir este sueño anhelado.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Peruana Unión, por acogerme durante los años académicos e impartirme los conocimientos y los valores cristianos que formaron mi perfil de administrador.

A la Facultad de Ciencias Empresariales, a todos las docentes de la Escuela Académico Profesional de Administración, por su contribución y orientación en la realización de esta investigación.

A las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, por el apoyo incondicional en la recolección de datos y hacer posible la realización de la presente investigación.

ÍNDICE

INDICE DE TABLAS.....	iv
INDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
Introducción	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. Objetivos de la investigación	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4. Justificación	7
CAPÍTULO II.....	9
Marco Teórico.....	9
2.1. Antecedentes de la investigación.	9
2.2. Marco Teorico	11
2.2.1. Compromiso organizacional	11
2.2.2. Importancia del compromiso organizacional.....	13
2.2.3. Dimensiones del compromiso organizacional.....	15
a. El compromiso afectivo:(deseo).....	16
b. El compromiso de continuación: (necesidad)	16
c. El compromiso normativo: (deber)	17
2.3. Satisfacción laboral.....	18
2.3.1. Teoría de Herzberg sobre la satisfacción laboral.....	20
2.3.2. Factores intrínsecos.....	21
2.3.3. Factores extrínsecos.....	21
2.3.4. Satisfacción, insatisfacción y producción.....	22
2.3. Marco Conceptual.....	23
Compromiso organizacional	23

Satisfacción laboral	23
Satisfacción laboral intrínseca	23
Satisfacción extrínseca	24
CAPÍTULO III.....	25
Material y Métodos	25
3.1. Metodología de la investigación.....	25
3.2. Hipótesis de la investigación.....	26
3.2.1. Hipótesis general	26
3.2.2. Hipótesis específicas	26
3.3. Variables de investigación	27
3.3.1. Identificación de las variables	27
3.3.2. Operacionalización de variables	28
3.4. Delimitación geográfica y temporal	29
3.5. Población y muestra	29
3.5.1. Población	29
3.6. Determinación de la muestra	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.8. Proceso de recolección de datos	32
3.9. Análisis de datos.....	32
CAPÍTULO IV	34
Resultados y discusión.....	34
4.1. Resultados.....	34
4.1.1. En relación a la hipótesis general	34
Planteamiento del modelo	35
Comportamiento de las variables según el gráfico de dispersión.....	35
Modelo de ecuación de las variables.....	36
Coefficiente de correlación y determinación de Pearson.....	37
Planteamiento de hipótesis	38
Regla de decisión	39
Estadístico de prueba	39
Regla de decisión	39
Conclusión.....	39
4.2. En relación a la primera hipótesis específica	40
Planteamiento del modelo	41
Comportamiento de las variables según el gráfico de dispersión.....	41

Modelo de ecuación de las variables.....	42
Coeficiente de correlación y determinación de Pearson.....	43
Planteamiento de hipótesis	44
Regla de decisión	44
Estadístico de prueba.....	44
Regla de decisión	45
Conclusión.....	45
4.3. En relación a la segunda hipótesis específica	45
Planteamiento del modelo	46
Comportamiento de las variables según el gráfico de dispersión.....	46
Modelo de ecuación de las variables.....	47
Coeficiente de correlación y determinación de Pearson.....	48
Planteamiento de hipótesis	49
Regla de decisión	50
Estadístico de prueba.....	50
Regla de decisión	50
Conclusión.....	50
4.4. En relación a la tercera hipótesis específica	51
Planteamiento del modelo	52
Comportamiento de las variables según el gráfico de dispersión.....	52
Modelo de ecuación de las variables.....	53
Coeficiente de correlación y determinación de Pearson.....	54
Planteamiento de hipótesis	55
Regla de decisión	55
Estadístico de prueba.....	55
Regla de decisión	56
Conclusión.....	56
4.5. Discusión	56
CAPÍTULO V	60
Resultados y discusión.....	60
5.1. Conclusiones	60
5.2. Recomendaciones	61
Referencias bibliográficas	62
ANEXOS	66

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Profesores que laboran en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015.....	29
Tabla 2 Nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa – 2015. .	34
Tabla 3 Nivel de compromiso organizacional que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa – 2015.	35
Tabla 4 Análisis de coeficientes entre satisfacción laboral y compromiso organizacional	36
Tabla 5 Análisis de correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional	37
Tabla 6 Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.	38
Tabla 7 Análisis de ANOVA entre satisfacción laboral y compromiso organizacional	39
Tabla 8 Nivel de compromiso organizacional afectivo que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa – 2015	40
Tabla 9 Análisis de coeficientes entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo.....	42
Tabla 10 Análisis de correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo	43
Tabla 11 Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo.	43
Tabla 12 Análisis de ANOVA entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo.....	44

Tabla 13 Nivel de compromiso organizacional de continuidad que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa – 2015.	46
Tabla 14 Análisis de coeficientes entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad.	47
Tabla 15 Análisis de correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad.	48
Tabla 16 Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad.	49
Tabla 17 Análisis de ANOVA entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad.	50
Tabla 18 Nivel de compromiso organizacional normativo que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa – 2015.	52
Tabla 19. Análisis de coeficientes entre satisfacción laboral y compromiso organizacional normativo.	53
Tabla 20 Análisis de correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional normativo.	54
Tabla 21 Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre satisfacción laboral y compromiso organizacional normativo.	54
Tabla 22 Análisis de ANOVA entre satisfacción laboral y compromiso organizacional normativo.	55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dispersión de las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral.....	36
Figura 2. Dispersión de las variables compromiso organizacional afectivo y satisfacción laboral.....	41
Figura 3. Dispersión de las variables compromiso organizacional de continuidad y satisfacción laboral.....	47
Figura 4. Dispersión de las variables compromiso organizacional normativo y satisfacción laboral.....	52

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventista de la ciudad de Arequipa, 2015”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. El diseño de investigaciones no experimental de corte transversal de tipo correlacional, se realizó un muestreo no probabilístico considerando criterios de inclusión y exclusión, determinándose una muestra de 31 docentes que laboraron en el periodo académico 2015. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de compromiso organizacional, compuesto de 18 ítems y distribuidos en tres dimensiones (compromiso afectivo, de continuidad y normativo) y el Cuestionario de satisfacción laboral conformado por 15 ítems. Los resultados indican que el 51,6% de los docentes presentan un nivel de satisfacción, el 19,4% moderadamente satisfactorio; y el 67,7% de los docentes presentan un compromiso organizacional favorable, encontrándose correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional ($\text{sig} = .000$) así como con sus dimensiones de compromiso afectivo ($\text{sig} = .000$), compromiso de continuidad ($\text{sig} = .045$) y compromiso normativo ($\text{sig} = .000$).

Palabras clave: Satisfacción laboral, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

ABSTRACT

This research paper entitled "Organizational commitment and job satisfaction of teachers Adventist educational institutions in the city of Arequipa, 2015," whose objective was to determine the relationship between organizational commitment and job satisfaction. The research design is not experimental cross-sectional correlational, a non-probability sampling considering inclusion and exclusion criteria was conducted, determining a sample of 31 teachers who worked in the academic year 2015. The instruments used were the questionnaire of organizational commitment composed of 18 items and distributed in three dimensions (affective commitment, continuity and regulatory) and job satisfaction questionnaire comprised of 15 items. The results indicate that 51.6% of teachers have a satisfactory level of satisfaction, 19.4% moderately satisfactory; and 67.7% of teachers have a favorable organizational commitment, being direct and significant correlation between job satisfaction and organizational commitment (sig = .000) and with its dimensions of affective commitment (sig = .000), continuance commitment (sig = .045) normative commitment (sig = .000).

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuance commitment.

Capítulo

Introducción

El presente trabajo de investigación surge a partir de la necesidad de conocer la realidad de la educación desde el punto de vista humano, es decir aspectos no visibles pero que en definitiva son determinantes para el buen desarrollo y desenvolvimiento docente y por ende de las instituciones educativas de nuestro país. Por otro lado nos permite indagar acerca de las buenas practicas laborales como el compromiso y su repercusión en la satisfacción laboral.

1.1. Planteamiento del problema

El rol que juega la educación en el desarrollo de un país es innegable y es una obligación constitucional impartida por parte del estado, en este sentido las instituciones de Educación Básica Regular (EBR) de carácter público o privado son el medio para cumplir este mandato, las cuales además de la infraestructura está integrada por el elemento más importante de una organización que es el capital humano.

El sistema educativo nacional viene atravesando momentos difíciles, y no es ajeno a nuestra realidad las deficiencias en la calidad educativa, deficiencias que muestran los resultados de la Unidad de la Medición de

Calidad educativa y la prueba del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA). Según los resultados de la prueba PISA 2012 el Perú no sólo obtuvo puntajes muy lejanos al promedio de la Organización, Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), sino que ocupó el último lugar en todas las categorías. Los puntajes obtenidos fueron 368 (matemática), 373 (lectura) y 384 (ciencia) notas que fueron superadas por los otros 64 países participantes de la evaluación.

La última evaluación censal de estudiantes de segundo grado realizado por la Unidad de Medición de Calidad educativa del Ministerio de Educación, ya había comprobado que el rendimiento de los estudiantes estaba casi estancado en comprensión lectora e incluso había retrocedido ligeramente en razonamiento matemático, esto después de algunas pequeñas mejoras durante los últimos años, los resultados muestran que el 30,9% de los estudiantes alcanzaron el nivel 2 en comprensión lectora y sólo el 12.8% en matemática, así mismo se encuentran diferencias significativas entre las instituciones estatales y no estatales, teniendo mejores resultados las instituciones educativas no estatales.

Esta problemática puede tener diversos causales, siendo alguno de ellos el factor económico, social, psicológico, cultural, profesional, infraestructura, etc., que de alguna manera en conjunto o individualmente están influyendo en los resultados académicos de los estudiantes.

Según Martínez-Otero (2007) al hablar de crisis de la educación equivale a reflexionar sobre el fracaso escolar, la ruptura de la convivencia en los centros, la confusión de valores, la tecnificación creciente, la multiculturalidad, el malestar docente, el debilitamiento de las relaciones familia-escuela entre otros.

El medio laboral es una de las áreas de más alta significación personal para el individuo, similar al medio familiar. De hecho se pasa una buena cantidad de horas en el lugar de trabajo, adquiriendo importancia tanto para el individuo, como para la organización sobre el bienestar y desarrollo que pudiera reportar para ambos.

Desde el punto de vista de la Administración de Recurso Humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza de trabajo adecuada. Por su parte el concepto emitido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) que conceptualiza la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo en la ausencia de enfermedad. La importancia del conocimiento de los factores que actúan como posibles fuentes de estrés en las empresas permite prevenir el comportamiento del individuo con relación a las tareas que lleva a cabo, como así mismo el comportamiento con relación al grupo laboral, con su respectiva repercusión en lo organizacional y en el contexto donde se relaciona (Barron & Barron, 2001).

En la tarea docente, considerando la institución educativa como empresa, el profesor no sólo tiene que resistir a grupos cuantiosos de alumnos, sino también a grupos que presentan una gran diversidad de personalidades, con problemas de disciplina y con dificultades de motivación; igualmente su labor no es solamente hacer algo dentro del aula, sino también fuera de ella, preparar y actualizar las materias, revisar trabajos y exámenes, reunirse con la junta de padres, con las juntas convocadas por la administración, planificar su clase, por lo que la docencia no puede sustraerse de la parte afectiva, el maestro explica conocimientos, pero al sentir también multiplica sus emociones, valores y estados de ánimo (Sahili, 2010).

Uno de los sectores más afectados por la situación del país es el de los maestros. Los bajos salarios, la inestabilidad laboral, las políticas gubernamentales para el sector educativo, el deterioro de las instalaciones escolares, la inseguridad que rodea a las escuelas son algunos de los muchos factores que agobian a los profesionales de la enseñanza, bajo estas condiciones ¿Es posible esperar de estos profesionales entrega total a su noble tarea de educar?

En las organizaciones se dan conductas y actitudes que influyen en el desempeño de las tareas individuales y grupales así como en el alcance de las metas propuestas; su análisis permite comprender los factores que las provocan y las probables consecuencias para su posterior control y mejora.

Al ingresar al ámbito laboral de una organización se establece un pacto figurado en el que los empleados se comprometen a llenar las expectativas de ésta y viceversa, los trabajadores mediante el cumplimiento de objetivos, y la institución mediante la entrega de incentivos que idealmente satisfacen las necesidades de los empleados. Y siendo la organización una estructura de jerarquías establecidas y de relaciones de grupos, es comprensible que existan diversos motivadores que ejerzan influencia en su productividad y actitud hacia su trabajo, surgiendo el cuestionamiento sobre qué induce a la gente a actuar de la manera como lo hace, cuáles son sus necesidades.

Actualmente, las organizaciones enfrentan cambios constantes del entorno a los cuales tienen que adaptarse para sobrevivir. Asimismo con la globalización de los mercados y el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones, las organizaciones tienen que identificar y desarrollar ventajas competitivas y brindar servicios y/o productos de alta calidad. Para ello, es necesario que las organizaciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en donde exista satisfacción de los trabajadores que impacte en la productividad de la misma. Hoy en día, aún existen empresas que no le dan la suficiente importancia al tema de clima laboral y compromiso organizacional, en realidad son aspectos fundamentales en el desarrollo estratégico de cualquier empresa (Edel, García, & Casiano, 2007).

Por lo mencionado se considera de importancia describir el compromiso organizacional y la satisfacción del profesor, así como la relación que se establece entre dichas variables de estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015?

1.2.2. Problemas específicos

¿Existe relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015?

¿Existe relación entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015?

¿Existe relación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015.

1.3.2. Objetivos específicos.

Determinar la relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015.

Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015.

Determinar la relación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015.

1.4. Justificación

Las organizaciones en la actualidad enfrentan un entorno de permanentes cambios, debido a la complejidad de las relaciones estructurales, personales y culturales. Parece ser que las condiciones organizacionales en el nuevo siglo se verán fuertemente condicionadas a un ambiente inestable, donde lo único permanente es el cambio.

Se realiza la presente investigación porque el capital humano es la más importante en las organizaciones, en el presente caso los profesores son el capital humano dentro de las instituciones educativas, y conocer el contexto en el cual se desenvuelvan y las realidades que presentan los docentes es muy importante para mejorar los procesos que se dan en las instituciones educativas, procesos que servirán para la mejora de la calidad educativa que coadyuvara en el sistema de acreditación al cual se está ingresando.

El conocimiento de esta información será útil para que las autoridades educativas, si lo estiman pertinente, asuman políticas orientadas a comprender y mejorar la administración de las instituciones educativas, generando programas efectivos de reclutamiento, retención y promoción del desarrollo de los profesores. En suma, fomentar el compromiso organizacional e incrementar la satisfacción laboral de los profesores.

Los resultados de esta investigación contribuirán con el mejoramiento de la calidad de la educación justificando las actividades del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación.

González (2008) en el trabajo de investigación titulado “Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios” cuyo objetivo fue determinar la prevalencia del estrés laboral en la satisfacción con el trabajo de los profesores en los institutos universitarios de tecnología de Cabimas y Maracaibo, se utilizó el método hermenéutico, que consiste en analizar, discutir e interpretar los resultados, la muestra fue no probabilística, accidental y voluntaria. Se aplicó un cuestionario con 54 ítems validado por expertos. Entre las consideraciones finales se destaca, que el estrés laboral (estrés malo) prevalece en la tercera parte de los profesores debido a que las demandas de trabajo son excesivas superando su capacidad de resistencia, lo cual produce desequilibrio en su comportamiento. También se constató que la tercera parte de los profesores están satisfechos con el trabajo, siendo los factores intrínsecos los determinantes de la satisfacción con el trabajo afirmando su individualidad.

Un segundo trabajo es el realizado por Álvarez (2007), trabajo titulado: “Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima metropolitana”,

presentado en la UNMSM, para obtener el grado de Doctor. La investigación de tipo correlacional analizó la relación entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima Metropolitana. Se utilizó un diseño de tipo transeccional correlacional y comparativo. La muestra conformada por 506 docentes, se obtuvo por un muestreo probabilístico polietápico por conglomerados. Los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario de datos personales, Escala de Satisfacción Docente y el Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente. Los instrumentos presentan validez de constructo y confiabilidad por consistencia interna. La escala de satisfacción docente incluye los factores: Satisfacción Intrínseca y Satisfacción Extrínseca. El cuestionario de presiones a las que se enfrenta el profesor mide cuatro factores: derivadas de la labor educativa en el aula, derivadas de la vida cotidiana en el aula, originadas por la organización educativa y derivadas de la carrera docente. Se concluye que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana. La satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral de los docentes de instituciones educativas estatales difieren de los docentes de instituciones educativas adventista privadas. Asimismo, los factores de las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral. Se encuentran diferencias en la satisfacción laboral y en las fuentes de presión laboral entre los docentes en ejercicio en una o varias instituciones y el tipo de centro de formación educativa. Se encuentran diferencias en las fuentes de presión laboral.

Jaik, Tena, y Villanueva (2010) realizaron el trabajo titulado “Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado”, cuyo objetivo fue identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado) y determinar si hay relación entre los dos parámetros. La investigación se caracteriza como cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y transversal; para la recolección de la información se utilizó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña (2005). La confiabilidad de los instrumentos se analizó con el programa estadístico SPSS (versión 17) y se obtuvieron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de confiabilidad para la Satisfacción laboral de .93, y para el Compromiso institucional de .90. Participaron en el estudio 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango. Entre los resultados se destaca un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros.

2.2. Marco Teorico

2.2.1. Compromiso organizacional

El conocimiento no basta para resolver todos los problemas y alcanzar las metas y objetivos de la organización, se hace necesario una serie de habilidades, destrezas y actitudes. Se considera, una de las

actitudes más importantes, la actitud de compromiso hacia la institución para lograr un beneficio común.

El compromiso organizacional ha sido considerado como un término que se ha utilizado con sentidos muy diversos. De inicio, Allport en 1943 lo define como el grado en que un empleado participa en su trabajo teniendo en cuenta necesidades, prestigio, autorespeto, autonomía y autoimagen (Pintor, 1989).

El compromiso organizacional mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo (Castañeda, 2001).

Bishop define el compromiso como la fuerza relativa de identificación de un individuo e involucración en una organización particular, equipo o profesión. Un compromiso es una promesa de hacer algo, una dedicación a un curso de acción a largo plazo. Un empleado puede estar comprometido a desempeñarse en un modo ejemplar sin ser apoyado. Una persona leal puede defender a su líder, sin hacer grandes esfuerzos por desempeñarse bien en el trabajo Castañeda (2001).

Castañeda (2001) señala que el compromiso organizacional de acuerdo a Finegold como la fuerza de una identificación individual, e implicación en una organización particular que está caracterizada por al menos tres factores: una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores de la organización, una voluntad de ejercer considerable esfuerzo a favor de la organización y, un deseo definido de mantener la

membresía organizacional. Estas características del compromiso, son un distintivo de esta actitud que significa “con promesa”. Hay una voluntad de permanecer en la organización o de responderle a una persona con quien se siente comprometido.

Meyer y Allen citados por (Arias, 2001) proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: Afectivo, de Continuidad y Normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

También, Davis y Newstrom (1999), sostienen esta teoría de que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los empleados con más años de servicio en una organización, que aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa, y quienes trabajan en un grupo de empleados comprometidos.

2.2.2. Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad.

El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo (Hellriegel et al., 1999).

El término “ponerse la camiseta” puede sonar un tanto coloquial, pero la realidad es que en el terreno de la psicología organizacional, este estrecho vínculo entre un colaborador y su empresa ha sido materia de preocupación entre los estudiosos de este campo desde mediados de los años ochenta.

Arciniega (2002) menciona que los estudios básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa, y por su puesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo.

A este conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una empresa en particular, los ha llamado compromiso organizacional, más adelante hace hincapié que, el estudio del compromiso organizacional ha podido predecir con mayor certidumbre el buen desempeño de un colaborador.

Además sostiene que existen evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo.

A parte de ello, el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución (Davis y Newstrom, 1999).

Otro factor muy importante dentro del compromiso hacia la organización, es sin duda, el hecho de participar desde una asesoría administrativa hasta una decisión de grupo. Desde luego, hay distintos grados y tipos de participación.

Aquí se hace referencia, sin embargo al compromiso del individuo con la organización, de modo que se vea envuelto en decisiones que lo afectan como miembro de la misma. En verdad, tiene voz y voto en su área, ante la estructura mayor. Y este tipo de participación también le garantiza la oportunidad de compartir las recompensas que surgen de cooperar en el grupo que constituye el sistema (Katz y Kahn, 1986).

El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo. Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma.

2.2.3. Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991, citado por Arias, 2001) proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: Afectivo, de Continuidad y Normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

a. El compromiso afectivo:(deseo)

Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Es por ello que siendo las emociones un elemento primordial en este componente hacemos referencia a Chiavenatto (2004) quien describe que las emociones son sentimientos intensos que se dirigen a algo o alguien. Dichos sentimientos forman parte de un conjunto de experiencias que sólo con el transcurrir del tiempo se van acumulando.

b. El compromiso de continuación: (necesidad)

Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Chiavenatto (2004) manifiesta que en la actualidad, la vieja y tradicional fidelidad del empleado por la empresa que lo emplea

se está volviendo pieza de museo debido a los cambios en el concepto de empleo en que las organizaciones esperan dedicación y compromiso sin importar la temporalidad y ubicación del trabajo, siendo este factor una limitación de estudio del tema en cuestión. Aquí lo medular del tema, es que cada persona es concebida como un proveedor que entrega talentos y competencias a la organización y no como un empleado burócrata, como antes se pensaba.

Meyer y Allen (1991) encontraron una relación positiva entre el componente de continuidad y la valoración del estatus inherente al cargo desempeñado, las prestaciones dinerarias acumuladas y la estabilidad económica que se disfruta cuando se tiene un empleo seguro. Zamora (2009) refiere que este tipo de compromiso se desarrolla porque los empleados reconocen que ellos han hecho muchas inversiones en la organización o porque observan que comparativamente es mejor la actual, que las posibilidades del mercado.

c. El compromiso normativo: (deber)

Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la

institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Bayona y Goñi (2007) manifiestan que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto.

Ramos (2005) menciona que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización.

Meyer y Allen (1991) señalan que la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

2.3. Satisfacción laboral

La satisfacción es una sensación que el ser humano experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen (Olivares, et al., 2006).

Según Vuotto y Arzadun (2007) refieren que cuando se considera a la satisfacción laboral como dinámica o proceso, se alude a la constante adaptación del individuo para mantener el nivel de

satisfacción que le conviene y de allí, esta resulta una "función de sus propias capacidades para adaptarse a una situación de trabajo dada o para modificarla en función de sus propias necesidades" (p.3). La satisfacción se modifica en función de las necesidades y aspiraciones del individuo y de la realidad vivida en el trabajo dentro de la organización, resultando de la acción de fuerzas internas y externas a ella. Desde esta óptica es concebida como un proceso dinámico que permite la comparación entre factores.

Cuando la satisfacción se entiende como resultante de una evaluación se pone de manifiesto la divergencia entre los valores del individuo, lo que espera de su empleo y la percepción que tiene de su empleo, bajo esta perspectiva se considera que la persona compara lo que constituye un aspecto real de su empleo con relación a lo que desearía que fuese. Así la satisfacción en el trabajo se define a partir del "nivel de convergencia entre lo que la persona desea y lo que obtiene" respecto a distintas facetas de su trabajo (Roussel, 1996, citado en Vuotto y Arzadun, 2007, p.3).

Locke (1976, citado en Vuotto y Arzadun, 2007) considera que la satisfacción en el trabajo es "un estado emocional agradable o positivo que resulta de la evaluación que realiza una persona sobre su trabajo o sus experiencias en el trabajo" (p. 3).

Para Anaya y Suárez (2007) la satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, se refiere a cómo las personas se sienten en relación con su

trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo relativamente estable pero que puede modificarse y en consecuencia son educables y se pueden aprender.

Muñoz (1990, citado en Caballero, 2002) define la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado o sentimiento positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. Así mismo, define la insatisfacción laboral como el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas.

2.3.1. Teoría de Herzberg sobre la satisfacción laboral

Las conductas que generan las personas como consecuencia de la satisfacción en el trabajo, de las relaciones que en el mismo se llevan a cabo y del nivel motivacional hacia el mismo, se han generado teorías de la motivación, una de ellas es la de Herzberg, que establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo representan dos fenómenos distintos y separados. Herzberg postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales:

un grupo de factores extrínsecos (los del entorno del trabajo) y otro de factores intrínsecos (que reflejan las experiencias de los individuos con el mismo) (González, Sánchez, & López-Guzmán, 2011)

2.3.2. Factores intrínsecos

La satisfacción laboral intrínseca comprende aspectos como el reconocimiento obtenido por el desarrollo del trabajo, la responsabilidad, promoción y aspectos relativos al contenido de la tarea. Deriva de las recompensas de índole interno al propio individuo ofrecidas por su trabajo (Pérez & Fidalgo, s/f)

Establecen características individuales, como, edad, antigüedad, género, nivel de educación, inteligencia, personalidad y seguridad. Aunque a las características personales no se les puede modificar, sirven para prever el grado de satisfacción que se esperaría en diferentes grupos de trabajadores (Ramírez & Benítez, 2012)

2.3.3. Factores extrínsecos

La satisfacción extrínseca proviene de factores tales como la satisfacción con el salario, las políticas de la compañía, los recursos, la supervisión, la relación con los compañeros, las oportunidades de promoción, la relación con los clientes o la seguridad en el trabajo.

Según Ramírez y Benítez (2012) son los que especifican las características del puesto, “tales como nivel jerárquico, antigüedad en el puesto, clima laboral, desempeño, rotación y ausentismo, oportunidades de promoción, remuneraciones económicas,

reconocimiento, condiciones de trabajo, seguridad en el empleo y, finalmente, políticas y administración de la empresa” (p. 36).

2.3.4. Satisfacción, insatisfacción y producción

Al hablar de capital humano no se puede dejar de mencionar el bienestar, concebido como el nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad, que se expresan en los niveles de educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente (Aguilar & Magaña, 2010). El bienestar de la persona radica en que la persona se encuentre bien en los diferentes niveles como: físicos, ambientales, sociales, psicológicos y espirituales, por lo cual, se dice que el bienestar social e individual se encuentran estrechamente relacionados. Uno de los factores que impacta directamente en el bienestar individual es la calidad de vida laboral, entendida como la condición de vida favorable o desfavorable de un ambiente laboral general para las personas (Keith & Newstrom, 2003)

Las instituciones y/o organizaciones enfrentan problemáticas diferentes en el desempeño, problemas ocasionadas en gran medida por problemas internos de los individuos que forman parte de las organizaciones, dentro de ellas, uno de los principales es la falta de satisfacción laboral, el cual inhibe el desarrollo de un trabajo creativo e innovador (Aguilar & Magaña, 2010). En el marco de la administración de los recursos humanos, el área ha centrado sus esfuerzos en la búsqueda de condiciones y beneficios para mantener

a los trabajadores satisfechos, ya que supone que los trabajadores satisfechos son más productivos.

La relevancia de estudiar la satisfacción laboral está asociada al desarrollo y dignidad de los trabajadores como personas, porque es un componente de la calidad de vida y porque un trabajador satisfecho tiende a presentar un comportamiento más pro-organizacional que uno menos satisfecho (Galaz, 2002).

2.3. Marco Conceptual

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo (Castañeda, 2001).

Satisfacción laboral

Es entendido como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, se refiere a cómo las personas se sienten en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo relativamente estable pero que puede modificarse y en consecuencia son educables y se pueden aprender (Anaya & Suárez, 2007)

Satisfacción laboral intrínseca

La satisfacción laboral intrínseca aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción y

aspectos relativos al contenido de la tarea. En definitiva deriva de las recompensas de índole interno al propio individuo ofrecidas por su trabajo (González, et al., 2011).

Satisfacción extrínseca

La satisfacción extrínseca proviene de factores tales como la satisfacción con el salario, las políticas de la compañía, los recursos, la supervisión, la relación con los compañeros, las oportunidades de promoción, la relación con los clientes o la seguridad en el trabajo.

CAPÍTULO III

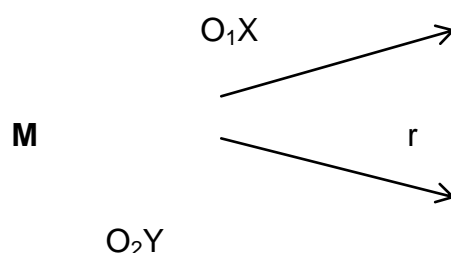
Material y Métodos

3.1. Metodología de la investigación

El presente estudio corresponde al tipo de investigación correlacional, Se utiliza cuando se tiene como propósito conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo de pobladores. Ofrecen predicciones, explican la relación entre variables y cuantifican relaciones entre variables(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Según Hernández et al. (2010) y Valderrama (2002) el diseño de la investigación es no experimental, transeccional o transversal; ya que no existe manipulación activa de alguna variable y se busca establecer la relación de variables medidas en una muestra en un único momento del tiempo.

Charaja (2004) plantea el siguiente bosquejo para los trabajos los trabajos correlacionales.



Donde:

M = Muestra de profesores de las Instituciones Educativas adventistas de la ciudad de Arequipa.

X = Compromiso organizacional

Y = Satisfacción laboral

r = Correlación entre dos variables de estudio

O₁ = Evaluación de compromiso organizacional

O₂ = Evaluación desatisfacción laboral

3.2. Hipótesis de la investigación

3.2.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015.

3.2.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015.
- b. Existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015.

- c. Existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015.

3.3. Variables de investigación

3.3.1. Identificación de las variables

Primera variable de estudio: Compromiso organizacional

Segunda variable de estudio: Satisfacción laboral

3.3.2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Primera variable Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Es el grado en el cual el trabajador desea permanecer en la institución porque ha creado lazos emocionales con la misma. El grado de compromiso afectivo se determinó con los ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6.	Muy favorable Favorable Desfavorable Muy desfavorable Para el Baremo Ver anexo
	compromiso de continuidad	Es el grado en el cual el trabajador siente la necesidad de permanecer en la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo en ella. El grado de compromiso de continuidad se determinó con los ítems 7, 8, 9, 10, 11 y 12	
	compromiso normativo	Es el grado en el cual el trabajador siente el deber moral de permanecer en la institución por haberle dado una oportunidad o recompensa. El grado de compromiso normativo se determinó con los ítems 13, 14, 15, 16, 17 y 18	
Segunda variable Satisfacción laboral	Satisfacción intrínseca	Realización exitosa de trabajo Reconocimiento del éxito obtenido Promoción en la empresa Trabajo rutinario	Muy insatisfecho Insatisfecho Moderadamente insatisfecho Ni insatisfecho, ni satisfecho Moderadamente satisfecho Satisfecho Muy satisfecho Para el Baremo Ver anexo
	Satisfacción extrínseca	Status elevado Incremento del salario Seguridad en el trabajo	

3.4. Delimitación geográfica y temporal

La presente investigación se realizará con profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa que laboran en el presente año académico 2015. Las instituciones educativas pertenecen a la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur y son 2 instituciones: el Colegio Adventista Eduardo Francisco Forga y el Colegio Adventista General José de San Martín, el primero ubicado en el distrito de Hunter, en la calle Jerusalén N° 202 y el segundo en Vallecito, cercado de la ciudad de Arequipa

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por 71 docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, la población es de ambos sexos, distribuidos en 2 instituciones educativas.

Tabla 1
Profesores que laboran en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015.

I.E.	Mujeres	Varones	Total Profesores
Colegio Adventista Eduardo Francisco Forga	19	17	36
Colegio Adventista José de San Martín	20	15	35
Total	39	32	71

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de ambas instituciones.

3.6. Determinación de la muestra

Para la determinación de la muestra, se consideró un muestreo no probabilístico intencional, considerando criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Profesores con más de 12 horas en la carga académica.
- Participación voluntaria en la investigación.

Criterios de exclusión

- Profesores con 12 horas o menos en la carga académica
- Negativa en la participación voluntaria en el trabajo de investigación.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Valderrama (2002) se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando los cuestionarios sobre compromiso organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral.

El Cuestionario de compromiso organizacional, está compuesto por 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, con 6 ítems cada uno, cada ítem se valora en escala de Likert desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo.

Los ítems 3, 4, 5 y 13 se valoran de manera inversa. El instrumento presente valores de Alfa de Cronbach entre .7050 y .7372 para las dimensiones.

El instrumento que valora satisfacción laboral está formado por 15 ítems. La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una

dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos sub escalas:

- Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).
- Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

Esta escala puede ser administrada por un entrevistador pero una de sus ventajas es la posibilidad de ser autocomplementada y de ser aplicada colectivamente.

Su brevedad, el tener las alternativas de respuesta específicas, la posibilidad de una sencilla asignación de pesos numéricos a cada alternativa de respuesta y su vocabulario sencillo hacen de ella una escala de aplicación no restringida a nadie en concreto (siempre que tenga un nivel elemental de comprensión lectora y vocabulario) y para la que no es preciso administradores de la prueba especialmente cualificados.

La posibilidad de garantizar el anonimato a los respondientes de la escala se constituye en un importante elemento determinante de la

validez de las respuestas. Por ello, es recomendable garantizar el anonimato, especialmente en contextos laborales en que su ausencia puede preverse como importante generadora de perturbaciones en las respuestas.

Los trabajos de investigación realizados con el instrumento le confieren **validez** al instrumento y la **confiabilidad** la proporciona el estadístico alfa de cronbach (0.88; 0.85 y 0.78 para la satisfacción general, intrínseca y extrínseca respectivamente)

3.8. Proceso de recolección de datos

Los datos fueron recogidos previa autorización de la autoridad competente en ambas instituciones de estudio, antes del recojo de información se dieron las instrucciones respectivas a los docentes acerca de la escala de satisfacción, el instrumento se recogerá en forma anónima para promover la sinceridad en los profesores y minimizar los sesgos; el recojo de la información será de forma colectiva.

3.9. Análisis de datos

Para el procedimiento de datos se realizó mediante la consistencia del análisis de la información y tabulación de datos. Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS, versión 21.0 en español.

Los datos se presentan mediante tablas de distribución de frecuencias y la hipótesis se probó mediante el estadístico de la

correlación de Pearson así como el análisis de ANOVA para validar el modelo matemático.

CAPÍTULO IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados

4.1.1. En relación a la hipótesis general

Con respecto a los niveles de satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, la tabla 2 muestra que el 51.6% de los docentes presentan un nivel de satisfacción laboral, el 19.4% moderadamente satisfactorio, mientras que el 16.1% de los docentes no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 9.7% presenta un nivel muy satisfactorio y sólo el 3.2% presenta un nivel moderadamente insatisfactorio, ningún docentes presenta un nivel muy insatisfactorio.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa – 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderadamente insatisfactorio	1	3,2	3,2	3,2
Ni satisfactorio, ni insatisfactorio	5	16,1	16,1	19,4
Moderadamente satisfactorio	6	19,4	19,4	38,7
Satisfactorio	16	51,6	51,6	90,3
Muy satisfactorio	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

La tabla 3 muestra los niveles de compromiso organizacional que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, y se evidencia que el 67.7% presenta un nivel favorable, el 16.1% presenta un nivel desfavorable y el 16.1% presenta un nivel muy favorable.

Tabla 3

Nivel de compromiso organizacional que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa – 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	5	16,1	16,1	16,1
Favorable	21	67,7	67,7	83,9
Muy favorable	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

Comportamiento de las variables según el gráfico de dispersión

Variable x = Satisfacción laboral.

Variable y = Compromiso organizacional.

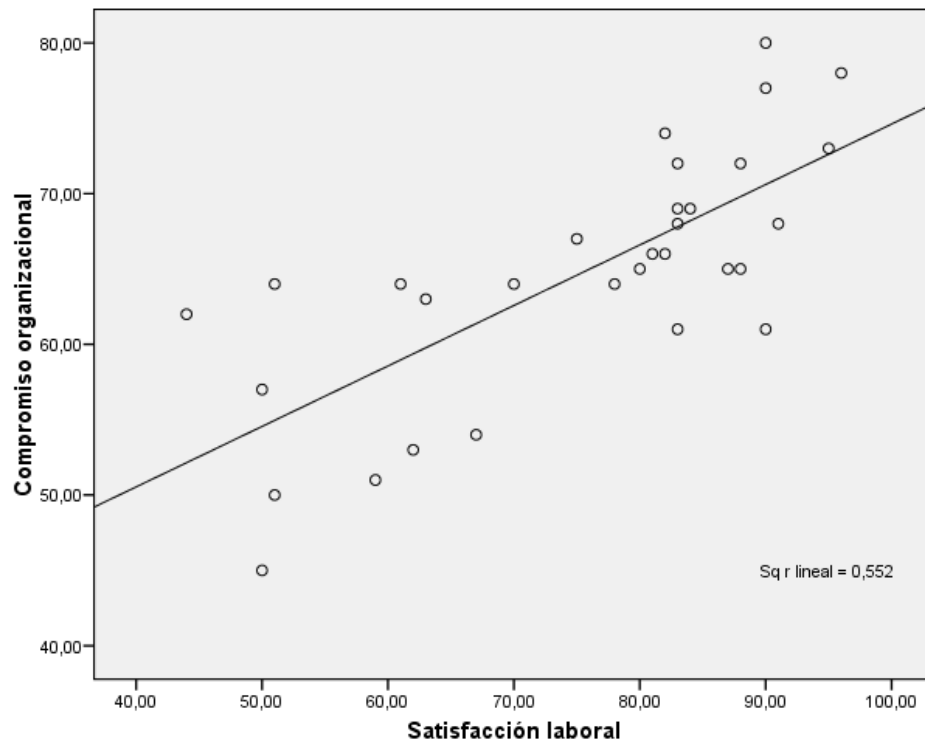


Figura 1. Dispersión de las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral

La figura 1 evidencia una distribución directa, no existiendo mucha dispersión entre los puntos, permitiendo afirmar que existe correlación entre las variables.

Modelo de ecuación de las variables

Tabla 4
Análisis de coeficientes entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	34,495	5,162		6,683	,000
	Satisfacción laboral	,401	,067	,743	5,975	,000

a Variable dependiente: Compromiso organizacional

El análisis de coeficientes muestra que los resultados se comportan en un modelo lineal, y presentan relación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Donde la pendiente de la recta de regresión es

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = .401$$

Este resultado afirma que la relación entre las variables es indirecta con una pendiente de .401

La intersección con el eje Y es:

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = 34.495$$

El modelo de estimación de la ecuación se presenta de la siguiente manera:

$$y = a + bx = 34.495 + .401x$$

Coefficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 5
Análisis de correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	Satisfacción laboral
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	,743(**)
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,743(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 6
Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre
satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,743(a)	,552	,536	5,60684

a Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral

El análisis de correlación determina la existencia de una relación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, se aprecia un coeficiente de correlación $r = .743$, como se observa en la tabla 5, siendo esta relación significativa, por otro lado el coeficiente de determinación declara que el $r^2 = .552$ indicando que la variación del compromiso organizacional se explica por la variación de la satisfacción laboral en un 55.28%, la cual es significativa como se evidencia en la tabla 6.

Planteamiento de hipótesis

H₀: b = 0: La satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa no es significativo o relevante para explicar la relación con el compromiso organizacional.

H_a: b ≠ 0: La satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa es significativo o relevante para explicar la relación con el compromiso organizacional

Regla de decisión

Rechazar H_0 si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar H_0 si $\text{sig} > \alpha$

Estadístico de prueba

Tabla 7

Análisis de ANOVA entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1122,271	1	1122,271	35,699	,000(a)
	Residual	911,664	29	31,437		
	Total	2033,935	30			

a Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral

b Variable dependiente: Compromiso organizacional

El análisis de ANOVA muestra que las variables se relacionan directamente $\text{sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$; estos resultados declaran una relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Regla de decisión

Como el valor de $\text{sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$ Se rechaza H_0 , a favor de la H_a ; declarando que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa.

Conclusión

Se concluye que a un nivel de significancia del 5%, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones

educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, , es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional.

4.2. En relación a la primera hipótesis específica

Con respecto a los niveles de satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, la tabla 2 muestra que el 51.6% de los docentes presentan un nivel de satisfacción laboral, el 19.4% moderadamente satisfactorio, mientras que el 16.1% de los docentes no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 9.7% presenta un nivel muy satisfactorio y sólo el 3.2% presenta un nivel moderadamente insatisfactorio, ningún docentes presenta un nivel muy insatisfactorio.

La tabla 8 muestra los niveles de compromiso organizacional afectivo que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, y se evidencia que el 48.4% presenta un nivel favorable, el 38.7% presenta un nivel muy favorable y el 12.9% presenta un nivel desfavorable.

Tabla 8

Nivel de compromiso organizacional afectivo que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa – 2015

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	4	12,9	12,9	12,9
Favorable	15	48,4	48,4	61,3
Muy favorable	12	38,7	38,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

Comportamiento de las variables según el gráfico de dispersión

Variable x = Satisfacción laboral.

Variable y = Compromiso organizacional afectivo.

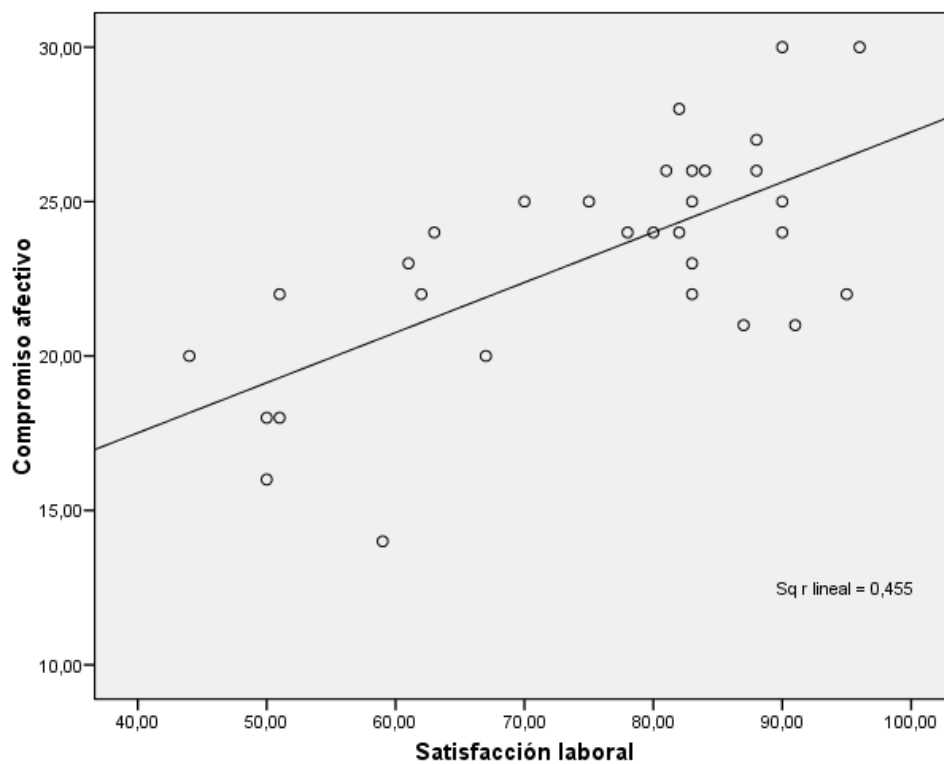


Figura 2. Dispersión de las variables compromiso organizacional afectivo y satisfacción laboral

La figura 2 evidencia una distribución directa, no existiendo mucha dispersión entre los puntos, permitiendo afirmar que existe correlación entre las variables.

Modelo de ecuación de las variables

Tabla 9

Análisis de coeficientes entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	11,018	2,536		4,344	,000
	Satisfacción laboral	,162	,033	,675	4,920	,000

a Variable dependiente: Compromiso afectivo

El análisis de coeficientes muestra que los resultados se comportan en un modelo lineal, y presentan relación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo.

Donde la pendiente de la recta de regresión es

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = .162$$

Este resultado afirma que la relación entre las variables es indirecta con una pendiente de .162

La intersección con el eje Y es:

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = 11.018$$

El modelo de estimación de la ecuación se presenta de la siguiente manera:

$$y = a + bx = 11.018 + .162x$$

Coeficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 10

Análisis de correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo

		Satisfacción laboral	Compromiso afectivo
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,675(**)
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson	,675(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 11

Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,675(a)	,455	,436	2,75527

a Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral

El análisis de correlación determina la existencia de una relación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, se aprecia un coeficiente de correlación $r = .675$, como se observa en la tabla 10, siendo esta relación significativa, por otro lado el coeficiente de determinación declara que el $r^2 = .455$ indicando que la variación del compromiso organizacional afectivo se explica por la variación de la

satisfacción laboral en un 45.5%, la cual es significativa como se evidencia en la tabla 11.

Planteamiento de hipótesis

H₀: b = 0: La satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa no es significativo o relevante para explicar la relación con el compromiso organizacional afectivo.

H_a: b ≠ 0: La satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa es significativo o relevante para explicar la relación con el compromiso organizacional afectivo.

Regla de decisión

Rechazar H₀ si sig < α

Aceptar H₀ si sig > α

Estadístico de prueba

Tabla 12

Análisis de ANOVA entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	183,781	1	183,781	24,209	,000(a)
	Residual	220,154	29	7,592		
	Total	403,935	30			

a Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral

b Variable dependiente: Compromiso afectivo

El análisis de ANOVA muestra que las variables se relacionan directamente $\text{sig.}=0.000 < \alpha = 0.05$; estos resultados declaran una relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo.

Regla de decisión

Como el valor de $\text{sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$ Se rechaza H_0 , a favor de la H_a ; declarando que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional afectivo en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa.

Conclusión

Se concluye que a un nivel de significancia del 5%, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, , es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional.

4.3. En relación a la segunda hipótesis específica

Con respecto a los niveles de satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, la tabla 2 muestra que el 51.6% de los docentes presentan un nivel de satisfacción laboral, el 19.4% moderadamente atisfactorio, mientras que el 16.1% de los docentes no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 9.7% presenta un nivel muy satisfactorio y sólo el

3.2% presenta un nivel moderadamente insatisfactorio, ningún docentes presenta un nivel muy insatisfactorio.

La tabla 13 muestra los niveles de compromiso organizacional de continuidad que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, y se evidencia que el 54.8% presenta un nivel favorable, el 32.3% presenta un nivel desfavorable y el 12.9% presenta un nivel muy favorable.

Tabla 13

Nivel de compromiso organizacional de continuidad que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa – 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	10	32,3	32,3	32,3
Favorable	17	54,8	54,8	87,1
Muy favorable	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

Comportamiento de las variables según el gráfico de dispersión

Variable x = Satisfacción laboral.

Variable y = Compromiso organizacional de continuidad.

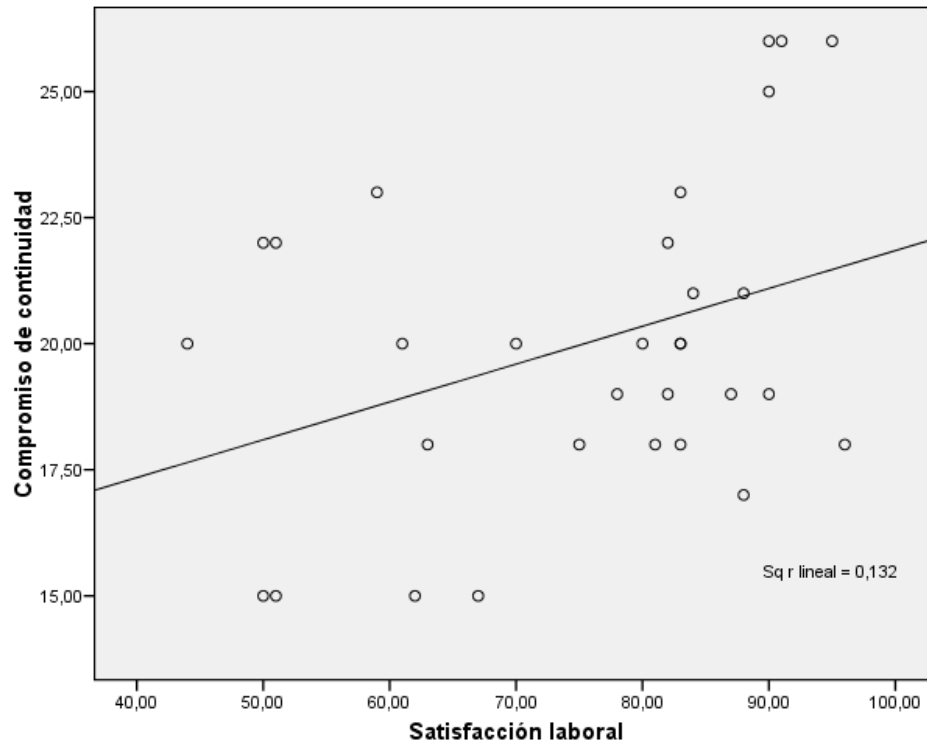


Figura 3. Dispersión de las variables compromiso organizacional de continuidad y satisfacción laboral

La figura 3 evidencia una distribución directa, no existiendo mucha dispersión entre los puntos, permitiendo afirmar que existe correlación entre las variables.

Modelo de ecuación de las variables

Tabla 14

Análisis de coeficientes entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Error típ.	Beta	t	
1	(Constante)	14,344	2,750		5,216	,000
	Satisfacción laboral	,075	,036	,363	2,097	,045

a Variable dependiente: Compromiso de continuidad

El análisis de coeficientes muestra que los resultados se comportan en un modelo lineal, y presentan relación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad.

Donde la pendiente de la recta de regresión es

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = .075$$

Este resultado afirma que la relación entre las variables es indirecta con una pendiente de .075

La intersección con el eje Y es:

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = 14.344$$

El modelo de estimación de la ecuación se presenta de la siguiente manera:

$$y = a + bx = 14.344 + .075x$$

Coeficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 15

Análisis de correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad

		Satisfacción laboral	Compromiso de continuidad
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,363(*)
	Sig. (bilateral)		,045
	N	31	31
Compromiso de continuidad	Correlación de Pearson	,363(*)	1
	Sig. (bilateral)	,045	
	N	31	31

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 16
Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre
satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,363(a)	,132	,102	2,98712

a Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral

El análisis de correlación determina la existencia de una relación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, se aprecia un coeficiente de correlación $r = .363$, como se observa en la tabla 15, siendo esta relación significativa, por otro lado el coeficiente de determinación declara que el $r^2 = .132$ indicando que la variación del compromiso organizacional de continuidad se explica por la variación de la satisfacción laboral en un 13.2%, la cual es significativa como se evidencia en la tabla 16.

Planteamiento de hipótesis

H₀: b = 0: La satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa no es significativo o relevante para explicar la relación con el compromiso organizacional de continuidad.

H_a: b ≠ 0: La satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa es significativo o relevante para explicar la relación con el compromiso organizacional de continuidad.

Regla de decisión

Rechazar H_0 si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar H_0 si $\text{sig} > \alpha$

Estadístico de prueba

Tabla 17

Análisis de ANOVA entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	39,236	1	39,236	4,397	,045(a)
	Residual	258,764	29	8,923		
	Total	298,000	30			

a Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral

b Variable dependiente: Compromiso de continuidad

El análisis de ANOVA muestra que las variables se relacionan directamente $\text{sig.} = 0.045 < \alpha = 0.05$; estos resultados declaran una relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad.

Regla de decisión

Como el valor de $\text{sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$ Se rechaza H_0 , a favor de la H_a ; declarando que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de continuidad en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa.

Conclusión

Se concluye que a un nivel de significancia del 5%, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y

compromiso organizacional de continuidad en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional.

4.4. En relación a la tercera hipótesis específica

Con respecto a los niveles de satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, la tabla 2 muestra que el 51.6% de los docentes presentan un nivel de satisfacción laboral, el 19.4% moderadamente satisfactorio, mientras que el 16.1% de los docentes no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 9.7% presenta un nivel muy satisfactorio y sólo el 3.2% presenta un nivel moderadamente insatisfactorio, ningún docentes presenta un nivel muy insatisfactorio.

La tabla 18 muestra los niveles de compromiso organizacional normativo que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, y se evidencia que el 58.1% presenta un nivel favorable, el 22.6% presenta un nivel muy favorable y el 19.4% presenta un nivel desfavorable.

Tabla 18

Nivel de compromiso organizacional normativo que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa – 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	6	19,4	19,4	19,4
Favorable	18	58,1	58,1	77,4
Muy favorable	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

Comportamiento de las variables según el gráfico de dispersión

Variable x = Satisfacción laboral.

Variable y = Compromiso organizacional normativo.

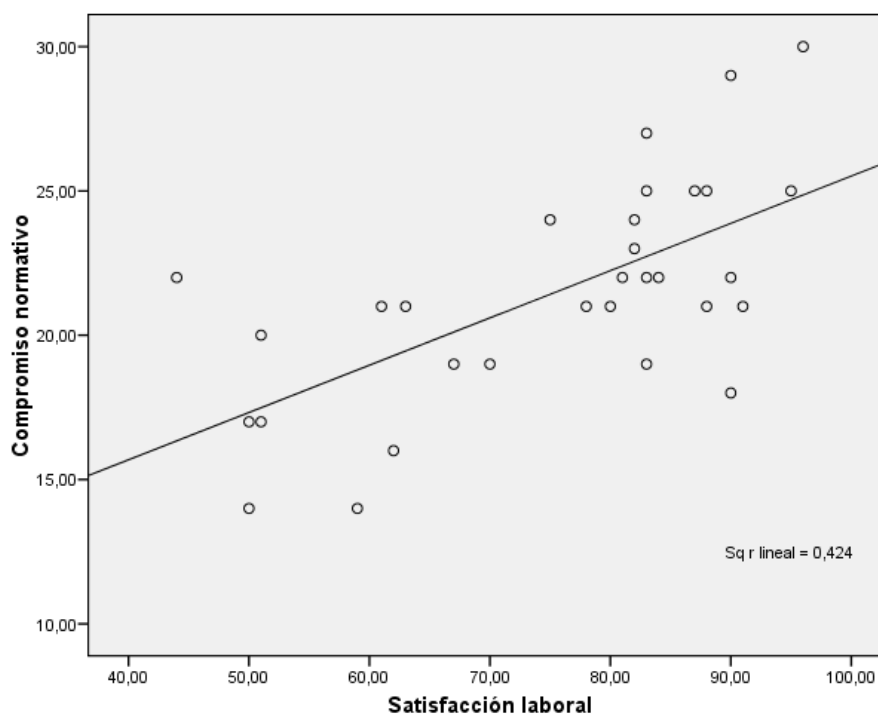


Figura 4. Dispersión de las variables compromiso organizacional normativo y satisfacción laboral

La figura 4 evidencia una distribución directa, no existiendo mucha dispersión entre los puntos, permitiendo afirmar que existe correlación entre las variables.

Modelo de ecuación de las variables

Tabla 19.

Análisis de coeficientes entre satisfacción laboral y compromiso organizacional normativo.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	9,132	2,728		3,348	,002
	Satisfacción laboral	,164	,035	,651	4,617	,000

a Variable dependiente: Compromiso normativo

El análisis de coeficientes muestra que los resultados se comportan en un modelo lineal, y presentan relación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional normativo.

Donde la pendiente de la recta de regresión es

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = .164$$

Este resultado afirma que la relación entre las variables es indirecta con una pendiente de .164

La intersección con el eje Y es:

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = 9.132$$

El modelo de estimación de la ecuación se presenta de la siguiente manera:

$$y = a + bx = 9.132 + .1645x$$

Coefficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 20

Análisis de correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional normativo.

		Satisfacción laboral	Compromiso normativo
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,651(**)
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Compromiso normativo	Correlación de Pearson	,651(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 21

Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre satisfacción laboral y compromiso organizacional normativo.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,651(a)	,424	,404	2,96301

a Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral

El análisis de correlación determina la existencia de una relación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional normativo que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, se aprecia un coeficiente de correlación $r = .651$, como se observa en la tabla 20, siendo esta relación significativa, por otro lado el coeficiente

de determinación declara que el $r^2 = .424$ indicando que la variación del compromiso organizacional normativo se explica por la variación de la satisfacción laboral en un 42.4%, la cual es significativa como se evidencia en la tabla 21.

Planteamiento de hipótesis

H₀: b = 0: La satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa no es significativo o relevante para explicar la relación con el compromiso organizacional normativo.

H_a: b ≠ 0: La satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa es significativo o relevante para explicar la relación con el compromiso organizacional normativo.

Regla de decisión

Rechazar H₀ si sig < α

Aceptar H₀ si sig > α

Estadístico de prueba

Tabla 22

Análisis de ANOVA entre satisfacción laboral y compromiso organizacional normativo.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	187,138	1	187,138	21,315	,000(a)
	Residual	254,604	29	8,779		
	Total	441,742	30			

a Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral

b Variable dependiente: Compromiso normativo

El análisis de ANOVA muestra que las variables se relacionan directamente $\text{sig.}=0.000 < \alpha = 0.05$; estos resultados declaran una relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional normativo.

Regla de decisión

Como el valor de $\text{sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$ Se rechaza H_0 , a favor de la H_a ; declarando que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional normativo en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa.

Conclusión

Se concluye que a un nivel de significancia del 5%, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional normativo en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional

4.5. Discusión

Los resultados expuestos, reflejan el panorama actual de la situación educativa en el Perú, la tabla 2 evidencia que más de la mitad de los docentes encuestados (51.6%) presenta un nivel satisfactorio, seguido del nivel moderadamente satisfactorio (19.4%), esta realidad difiere del sector estatal, donde los docentes tienen en promedio, ingresos menores que el resto de profesionales y el crecimiento de los ingresos a lo largo de la carrera es muy pequeño; los maestros de

centros educativos privados, enfrentan un conjunto de incentivos totalmente distintos(Díaz & Saavedra, 2000), lo que estaría explicando que la mayoría de profesores presentan categorías altas de satisfacción, ningún docente se encuentra muy insatisfecho.

Según Anaya y Suárez (2007) refieren que los profesores de secundaria aparecen laboralmente menos satisfechos que los de inicial y primaria y esta menor satisfacción de los profesores de secundaria respecto de sus colegas de etapas educativas previas es estadísticamente significativa, también menciona que la satisfacción laboral del profesorado decrece conforme aumenta los años de servicio en la profesión. Los profesores con una antigüedad no mayor 5 años se muestran significativamente más satisfechos que sus colegas de mayor antigüedad a nivel global.

Las instituciones educativas adventistas presentan una filosofía propia de la educación y se destaca porque considera a la biblia como la fuente de la autorrevelación de Dios y acepta como fundamentos básicos de la visión bíblica para la educación cristiana los siguientes aspectos: la existencia de un Dios creador, la creación del universo y del mundo perfectos; la creación del ser humano a imagen de Dios, con libre albedrío; el surgimiento del pecado y la pérdida parcial de la imagen de Dios; la incapacidad del ser humano para restaurar su naturaleza propia sin el auxilio divino; la iniciativa de Dios para la restauración del ser humano por medio del nacimiento, la vida, la muerte y la resurrección de Jesucristo; la acción del Espíritu Santo en el Plan de Restauración de la imagen de Dios en la humanidad caída; el

regreso de Cristo para poner fin a la historia terrestre en su fase de pecado; la restauración del mundo y de los seres humanos a su condición original (Asociación Casa Editora Sud Americana, 2004), apreciándose que la profesión esta orientada al servicio al prójimo.

Así mismo se aprecia que la mayoría de los profesores presentan un nivel de compromiso organizacional favorable (67.7%) y muy favorable (16.1%), similares resultados se encuentran en las dimensiones de compromiso organizacional, donde más del 80% de los profesores presentan un compromiso organizacional favorable, no siendo así en la dimensión de compromiso de continuidad, de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo (afectivo), la necesidad (continuidad) o el deber moral (normativo) de permanecer en la institución, por lo tanto los trabajadores disfrutaban de su permanencia en la organización, y con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la institución.

Reportes de Edel, García, y Casiano (2007) indican que en instituciones educativas públicas cerca del 50% de los docentes presentan un nivel desfavorable de compromiso organizacional, también reporta que el compromiso de continuidad no es homogéneo en la muestra de profesores de las instituciones educativas públicas, encontrándose similares resultados en la presente investigación donde el 32,3% de los profesores presentan un nivel desfavorable, esto indicaría que los profesores permanecen en la institución por razones distintas, a una necesidad por el empleo o porque no tienen más opciones en el campo laboral.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, cabe resaltar lo postulado por Arciniega (2002), cuando explica que todo colaborador (trabajador) experimenta las tres dimensiones, aunque desde luego, con distinto énfasis y al hacer una analogía de las olimpiadas, el grado sería: oro para el afectivo; plata, para el normativo y bronce, para el continuo; esto porque en el compromiso afectivo el colaborador manifiesta actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia hacia la institución, y así se emociona al decir que trabaja para la institución o habla mucho de ella en reuniones con amigos y familiares.

Los resultados encontrados muestran una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, así como la satisfacción laboral y cada una de las dimensiones del compromiso organizacional, siendo la correlación baja pero significativa con la dimensión de compromiso de continuidad.

CAPÍTULO V

Resultados y discusión

5.1. Conclusiones

Primera.-A un nivel de significancia del 5%, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, , es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional.

Segunda.-A un nivel de significancia del 5%, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, , es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional afectivo.

Tercera.- A un nivel de significancia del 5%, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, , es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional de continuidad.

Cuarta.- A un nivel de significancia del 5%, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional normativo en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional normativo.

5.2. Recomendaciones

Primera.-A la dirección de las instituciones educativas adventistas, proponer políticas de incentivo orientadas a generar satisfacción y fidelización en el personal docente.

Segunda.-Al departamental de Educación de la Misión Peruana del Sur, realizar talleres y/o seminarios sobre la filosofía de la educación adventista, resaltando a la educación como una profesión de servicio.

Tercera.- A la dirección de las Instituciones Educativas adventistas, proponer el plan de capacitación y perfeccionamiento docente fidelización, para generar compromiso organizacional de continuidad en los docentes.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, N., & Magaña, D. S. (2010). Importancia de la satisfacción laboral.
- Álvarez, D. M. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima metropolitana*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología.
- Anaya, D., & Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de educación* 344, 217-243.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*. Recuperado el 15 de Agosto de 2015, de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Barron, J., & Barron, P. (2001). Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral docente en una institución educativa. población: Universidad Nacional de Río Cuarto. 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.
- Bayona, C., & Goñi, S. (2007). *Compromiso organizacional*. Recuperado el 15 de Agosto de 2015, de http://www.ucm.es/BUCM/computoc/s/10005/10196838_1.htm
- Caballero, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, revista de curriculum y formación del profesorado*.

- Castañeda, R. A. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño (Orígenes, concepto, elementos y características)*. Tesis de Grado de Doctorado, Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Charaja , F. (2004). *Investigación científica* (Segunda edición ed.). Puno-Perú: Nuevo mundo.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF.: Thomson.
- Díaz, H., & Saavedra, J. (2000). *La carrera del maestro en el Perú factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*. Lima, Perú: GRADE.
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional. Una investigación*. Veracruz, México: CIEA.
Recuperado el 23 de Marzo de 2014, de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Galaz, J. F. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles educativos*, XXIV(96), 47-72.
- Gonzáles, F., Sánchez, S., & López-Guzmán, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. *estudios y perspectivas en turismo*, 20(5), 1047-1068.
- Gonzáles, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS*(4), 68-89. Obtenido de https://login.yahoo.com/config/login_verify2?.intl=us&.src=ym&.done=http%3a%2f%2fmr.mail.yahoo.com%2fcompose%3fTo%3dnancyjoseg%2540yahoo.es

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Iztapalapa: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Vol. 5ta). México: McGRAW-HILL/ Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Jaik, A., Tena, J. A., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 10(19). Recuperado el 4 de Noviembre de 2015, de http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/jaik.swf
- Keith, D., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Martínez-Otero, V. (2007). *La buena educación, reflexiones y propuestas de psicopedagogía humanista*. Barcelona, España: Anthropos.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (s/f). NTP 394 satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Barcelona, España: Ministerio de trabajo y asuntos sociales, España.
- Pintor, M. (1989). Análisis factorial de las actitudes personales en educación secundaria. *Revista de Psicología*, 73-97.

- Ramírez, A. L., & Benítez, J. P. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta Universitaria*, 22(8), 33-42.
- Ramos, A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía, Universidad de Colima, México.
- Rivera, O. M. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Tesis para optar el Título de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de graduados, Lima, Perú.
- Sahili, L. F. (2010). *Psicología para el docente*. Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.
- Valderrama Mendoza, S. (2002). *Pasos para elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Vuotto, M., & Arzadun, P. (2007). *El buen trabajo y la satisfacción laboral*. Buenos Aires: Centro de estudios de sociología - Universidad de Buenos Aires.
- Zamora, G. (2009). Organizational Commitment of Chilean teachers and their relationship to intention to remain in their schools. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445-460.

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario de Compromiso Organizacional

NO ESCRIBA SU NOMBRE
Sus respuestas son confidenciales y quedaran en anonimato

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

1	Enunciado	1	2	3	4	5
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					
4	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
5	No me siento integrado plenamente en mi organización.					
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
8	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					

15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					
16	Esta organización merece mi lealtad.					
17	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
18	Estoy en deuda con la organización.					

Baremo para el cuestionario de compromiso organizacional

Compromiso afectivo

- 30 - 25 Muy favorable
- 24 - 19 Favorable
- 18 - 13 Desfavorable
- 12 – 7 o menos Muy desfavorable

Compromiso de continuidad

- 30 - 25 Muy favorable
- 24 - 19 Favorable
- 18 - 13 Desfavorable
- 12 – 7 o menos Muy desfavorable

Compromiso normativo

- 30 - 25 Muy favorable
- 24 - 19 Favorable
- 18 - 13 Desfavorable
- 12 – 7 o menos Muy desfavorable

Compromiso organizacional (general)

- 90 - 73 Muy favorable
- 72 - 55 Favorable
- 54 - 37 Desfavorable
- 36 – 19 o menos Muy desfavorable

Anexo 2

Escala de Satisfacción Laboral

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de ser promocionado							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Las características de esta escala son las siguientes:

- Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado.
- Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo

Esta escala fue creada a partir de detectarse la necesidad de escalas cortas y robustas que pudieran ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador con independencia de su formación. A partir de la literatura existente, de un estudio piloto y de dos investigaciones en trabajadores de la industria manufacturera del Reino Unido, se conformó la escala con los quince ítems finales.

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos sub escalas:

- Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).
- Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

Esta escala puede ser administrada por un entrevistador pero una de sus ventajas es la posibilidad de ser autocumplimentada y de ser aplicada colectivamente.

Su brevedad, el tener las alternativas de respuesta especificadas, la posibilidad de una sencilla asignación de pesos numéricos a cada alternativa de respuesta y su vocabulario sencillo hacen de ella una escala de aplicación no restringida a nadie en concreto (siempre que tenga un nivel elemental de

comprensión lectora y vocabulario) y para la que no es preciso administradores de la prueba especialmente cualificados.

La posibilidad de garantizar el anonimato a los encuestados de la escala se constituye en un importante elemento determinante de la validez de las respuestas. Por ello, es recomendable garantizar el anonimato, especialmente en contextos laborales en que su ausencia puede preverse como importante generadora de perturbaciones en las respuestas.

Las instrucciones que el encuestador debe dar a quienes complementa la escala han de inscribirse en un tono de neutralidad que no favorezca los sesgos en las respuestas. A modo de orientación, se propone la siguiente formulación:

Valoración.

La valoración puede hacerse a tres niveles: satisfacción general, satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca.

Es interesante la obtención de estos tres índices para cada área de una organización, por colectivos relativamente homogéneos, de forma que puedan detectarse de forma rápida posibles aspectos problemáticos.

	Satisfacción general	Satisfacción intrínseca	Satisfacción extrínseca
Muy insatisfactorio	15	7	8
Insatisfactorio	16-30	8-14	9-16
Moderadamente insatisfactorio	31-45	15-21	17-24
Ni satisfactorio, ni insatisfactorio	46-60	22-28	25-32
Moderadamente satisfactorio	61-75	29-35	33-40
Satisfactorio	76-90	36-42	41-48

Muy satisfactorio	91-105	43-49	49-56
Alfa de Cronbach	0.88	0.85	0.78

Validez y confiabilidad

Los trabajos de investigación realizados con el instrumento le confieren **validez** al instrumento y la **confiabilidad** la proporciona el estadístico alfa de cronbach (0.88; 0.85 y 0.78 para la satisfacción general, intrínseca y extrínseca respectivamente)

A continuación se indican algunos datos de las escalas obtenidos por Jesús Pérez Bilbao Lic. en Psicología y Manuel Fidalgo Vega, Lic. en Psicología en el trabajo de investigación "NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción"

Satisfacción General

Media	70,53
Desviación típica	15,42
Coeficiente alpha	entre 0,85 y 0,88
Test-retest a 6 meses	0,63

Satisfacción Intrínseca

Media	32,74
Desviación típica	7,69
Coeficiente alpha	entre 0,79 y 0,85

Satisfacción Extrínseca

Media	38,22
Desviación típica	7,81
Coeficiente alpha	entre 0,74 y 0,78