



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral Docente
en la Universidad Nacional Amazónica de
Madre de Dios - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

MSc. Ronald Quispe Flores

ASESOR:

Doctor Hugo Sierra Valdivia

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gerencia del Talento Humano

PERÚ – 2019

Dr. Segundo Rodolfo Raza Urbina

Presidente

Dr. Marco Antonio Quispe Barra

Secretario

Dr. Hugo Sierra Valdivia

Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación dedico a mi esposa Soledad, con quien bregamos honestamente día a día por el bienestar de nuestra familia y por el bien de la sociedad. A mis hijos Andrea y Alexander Isaac, que son el regalo más grande de Dios. Fuente de energía para superar cualquier adversidad de la vida.

A mis padres, Santusa y Eugenio que de Dios gozan. Nunca olvidaré lo feliz que vivimos en un ambiente de respeto, honestidad, disciplina y trabajo. Gracias eternas.

Agradecimientos

A Dios por darme la vida y por sus bendiciones.

A la Vicerrectora Académica de la UNAMAD, por la autorización para la aplicación de la encuesta y entrevista a los docentes y autoridades de esa misma casa superior de estudios.

A los docentes que dedicaron su valioso tiempo para responder las encuestas y entrevistas.

Al Doctor Martin Manuel Grados Vásquez, por su enseñanza y motivación para el desarrollo de este trabajo de investigación.

Declaración de autenticidad

Yo, Ronald Quispe Flores, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con D.N.I. 24490428, con la tesis titulada “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La presente tesis es de mi autoría
- 2) En el desarrollo de la tesis, se ha respetado las normas internacionales de citas para las distintas fuentes consultadas; por tanto, la tesis no ha sido plagiado.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.
- 4) Los datos utilizados para el análisis estadístico son totalmente reales, no han sido falseados ni duplicados, menos copiados; por lo tanto, los resultados obtenidos que se presentan en la tesis, constituyen un aporte a la realidad investigada.
- 5) Los métodos estadísticos para el análisis de datos, se eligieron con mucha rigurosidad y cuidado, teniendo en cuenta la escala de medición de los datos, tipo de variable, relación causal de las variables. Ello garantiza la confiabilidad de los resultados obtenidos.

De identificarse algún tipo de fraude, plagio, autoplagio; asumo las consecuencias y sanciones derivadas a partir de ellos, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.



Trujillo, agosto del 2019.

Ronald Quispe Flores

D.N.I. 24490428

Presentación

Señores miembros del jurado, en cumplimiento al reglamento de la elaboración y sustentación de tesis de post grado de la Universidad César Vallejo sede Puerto Maldonado, presento ante ustedes la tesis titulada “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018”, para optar el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

La tesis consta de ocho capítulos. El capítulo I que corresponde a la introducción, comprende los antecedentes de la investigación y los marcos teórico y conceptual que sirvieron de base para el desarrollo del trabajo de investigación, así mismo comprende la formulación del problema, justificación del estudio, las hipótesis y objetivos. El capítulo II refiere al método de investigación, comprende el diseño de investigación utilizado, la población de estudio y la muestra, los instrumentos y técnicas de recolección de datos, los métodos de análisis de datos utilizados y los aspectos éticos. En el capítulo III se presentan los resultados tanto de la fase cuantitativa como de la fase cualitativa. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. Las conclusiones a los que se arribaron, se presentan en el capítulo V. A consecuencia de los hallazgos, en el capítulo VI, se presentan las recomendaciones. El capítulo VII contiene la propuesta alcanzada a la UNAMAD. Finalmente, el capítulo VIII, precisa las referencias bibliográficas utilizadas en la investigación.

Señores miembros del jurado, espero que el presente trabajo de investigación se ajuste a las exigencias consideradas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	12
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1 Marco teórico	21
1.3.2 Marco conceptual	26
1.3.3 Marco filosófico	37
1.4 Formulación del problema	39
1.5 Justificación del estudio	40
1.6 Hipótesis	41
1.7 Objetivos	42
II. Método	44
2.1 Diseño de investigación	45
2.2 Variables, operacionalización	47
2.3 Población y muestra	49
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5 Métodos de análisis de datos	57
2.6 Aspectos éticos	59
III. Resultados	60
IV. Discusión	86
V. Conclusiones	89
VI. Recomendaciones	92
VII. Propuesta	94
VIII. Referencias	101
Anexos	107
Anexo I. Instrumentos	108
Anexo II. Validez de instrumentos	114
Anexo III. Matriz de consistencia	129
Anexo IV. Constancia de solicitud para la realización de estudio	130
Anexo V. Constancia de información sobre la cantidad de docentes	132

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01. Características de los docentes participantes en el estudio.	61
Tabla 02. Satisfacción laboral de los docentes, UNAMAD – 2018.	62
Tabla 03. Nivel de satisfacción laboral de los docentes, según dimensión.	64
Tabla 04. Compromiso organizacional de los docentes, UNAMAD – 2018.	66
Tabla 05. Compromiso organizacional de los docentes, según dimensión.	67
Tabla 06. Variables relacionadas con el compromiso afectivo.	68
Tabla 07. Variables relacionadas con el compromiso de continuidad.	69
Tabla 08. Variables relacionadas con el compromiso normativo.	70
Tabla 09. Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.	71

Índice de figuras

	Pág.
Figura 01. Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow	23
Figura 02. Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad	28
Figura 03. Elementos del compromiso organizacional	33
Figura 04. Modelo conceptual de estudio	36
Gráfico 01. Satisfacción laboral de los docentes, UNAMAD – 2018.	63
Gráfico 02. Nivel de satisfacción laboral de los docentes, según dimensión.	65
Gráfico 03. Compromiso organizacional de los docentes, UNAMAD – 2018.	66
Gráfico 04. Compromiso organizacional de los docentes, según dimensión.	67
Figura 05. Mapa conceptual de los resultados en la fase cuantitativa	73

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018. **Método:** Diseño explicativo secuencial (QUAN → qual) del enfoque mixto. Población 256 docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Muestra 114 docentes para la fase cuantitativa y 8 docentes para la fase cualitativa. Para análisis cuantitativo, datos recopilados mediante encuestas auto administradas, utilizando cuestionarios validados. Para el análisis cualitativo datos recopilados mediante entrevistas con guías de entrevistas semiestructuradas. **Análisis de datos:** Análisis cuantitativo utilizando estadísticas descriptivas e intervalos de confianza ajustados para la razón de posibilidades (OR: odds ratio) mediante Análisis de regresión Logística Multivariada. Análisis etnográfico de datos de entrevistas. **Resultados:** El 48.3% de docentes participantes se encontraron disatisfechos laboralmente, el 82.5% tenían compromiso afectivo, el 57% indicaron tener compromiso normativo; sin embargo, el 70.2% no tenían compromiso de continuidad con la universidad. La satisfacción laboral presentó relación significativa con el compromiso afectivo ($\widehat{OR} = 4.76, IC\ 95\%: 1.35 - 16.83$), más no así con el compromiso normativo ($\widehat{OR} = 1.56, IC\ 95\%: 0.66 - 3.72$), ni con el compromiso de continuidad ($\widehat{OR} = 1.18, IC\ 95\%: 0.44 - 3.15$). En general, la satisfacción laboral presentó relación estadísticamente significativa con el compromiso organizacional ($\widehat{OR} = 3.39, IC\ 95\%: 1.22 - 9.44$). **Conclusiones:** Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Alto porcentaje de docentes se encuentran disatisfechos, debido al descuido de algunos factores higiénicos y motivacionales de la Teoría de Herzberg. La mayoría de los docentes presentan vínculo sentimental con la universidad como retribución a la oportunidad laboral que en ella encontraron; sin embargo, a falta de un reconocimiento justo y pocas oportunidades de crecimiento, un porcentaje muy alto no tienen el compromiso de continuidad.

Palabras clave. Satisfacción laboral, Compromiso organizacional, Regresión logística. Diseño explicativo secuencial.

Abstract

Objective: To determine the relationship between job satisfaction and the organizational commitment of teachers of the National Amazonic University of Madre de Dios - 2018. **Method:** Sequential explanatory design (QUAN → qual) of the mixed approach. Population 256 teachers of the National Amazonic University of Madre de Dios. It shows 114 teachers for the quantitative phase and 8 teachers for the qualitative phase. For quantitative analysis, data collected through self-administered surveys, using validated questionnaires. For the qualitative analysis data collected through interviews with semi-structured interview guides. **Data analysis:** Quantitative analysis using descriptive statistics and confidence intervals adjusted for the ratio of possibilities (OR: odds ratio) through Multivariate Logistic Regression Analysis. Ethnographic analysis of interview data. **Results:** 48.3% of participating teachers were dissatisfied with work, 82.5% had affective commitment, 57% indicated to have normative commitment; however, 70.2% had no commitment to continue with the university. Job satisfaction showed a significant relationship with the affective commitment ($\widehat{OR} = 4.76, IC\ 95\%: 1.35 - 16.83$), but not with the normative commitment ($\widehat{OR} = 1.56, IC\ 95\%: 0.66 - 3.72$) and with the continuity commitment ($\widehat{OR} = 1.18, IC\ 95\%: 0.44 - 3.15$). In general, job satisfaction presented a statistically significant relationship with the organizational commitment ($\widehat{OR} = 3.39, IC\ 95\%: 1.22 - 9.44$). **Conclusions:** There is a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment. High percentage of teachers are dissatisfied, due to the neglect of some hygienic and motivational factors of the Herzberg Theory. Most teachers have a sentimental relationship with the university as a reward for the job opportunity they found there; however, in the absence of fair recognition and few opportunities for growth, a very high percentage do not have a commitment to continuity.

Keywords. Job satisfaction, Organizational commitment, Logistic regression, Sequential explanatory design.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En los últimos años, en todos los confines del mundo, el panorama de la educación superior universitaria experimentó cambios sustanciales, se espera que la sociedad científica, sea más profesional en la enseñanza, más productiva en la investigación y más emprendedora. El conocimiento ha llegado a ser considerado como el recurso más vital de las sociedades contemporáneas.

En este sentido, las universidades que desean competir internacionalmente, deben atraer y retener a los mejores intelectuales del mundo. (Bentley, P. J.; Coates, H.; Dobson, I.; Goedegebuure, L.; Meek, V. L. (Eds)., 2013).

Bajo ésta óptica, en Perú, la nueva ley universitaria 30220, en el ítem 6.2 del artículo 6 establece que, un fin de la universidad es “Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país”. Como parte del sistema universitario peruano, la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD), entre sus fines (específicamente en el ítem b del artículo 6 de su estatuto), también señala lo mismo”.

Es decir, el sistema de educación universitaria nacional y regional apuesta por la calidad académica para forjar el desarrollo de la región y del país. Pero ese anhelo no se cumple como se espera desde hace tiempo atrás, a pesar de los reajustes de orden legal. Prueba de ello es que, según la Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014 (Morán Flores, 2015), del total de la población de egresados universitarios económicamente activos, el 12,5% se encuentra desocupados, el 13% de egresados ocupados, trabajan en actividades no relacionadas con la carrera que estudiaron.

Esta realidad, no es ajena a los egresados de la UNAMAD, dado que muchos estudiantes trabajan en actividades nada relacionadas con la carrera que estudiaron, llegando en algunos casos a estudiar una segunda carrera. En entrevistas no registradas con dichos estudiantes, manifiestan que la

formación académica que recibieron en sus carreras profesionales, es poco compatible con las necesidades del mercado laboral, por lo tanto, los ingresos que perciben no son acordes con sus expectativas; por lo que, en muchos casos optan por estudiar nuevas carreras. Pero esto les causa pérdida económica, tiempo en edad potencial de trabajo y frustración en sus planes de vida.

Una de las causas de este problema puede ser la falta de compromiso que asumen los docentes con el cumplimiento de los fines y objetivos de la universidad; dado que, la calidad académica de los profesionales egresados, depende en mayor parte de la dedicación y el esmero que prestan los docentes y autoridades para la formación académica de sus estudiantes.

En la UNAMAD, por lo menos desde hace 14 años atrás, ninguna autoridad de turno, ni los docentes se han preocupado por una evaluación real de los planes curriculares de estudios y por lo tanto de los contenidos de la sumillas de asignaturas, para saber si lo que se le enseña a los estudiantes sirve o servirá para el desempeño exitoso en su campo laboral una vez que egresen.

Mas por el contrario, los docentes apenas cumplen su horario laboral, dejan la universidad. En muchos casos, para dedicarse a actividades distintas a la docencia o la enseñanza pero en otros lugares. Menos, se preocupan por la preparación de clases acorde a las necesidades reales del mercado laboral. Asisten a sus clases solo por cumplir, toman poco compromiso por una enseñanza de calidad.

Por su parte, las autoridades universitarias, hacen muy poco por fomentar un clima laboral favorable para los docentes, dando escasa apertura a la atención de sus necesidades y problemas. Prueba de ello es la existencia de grupos polarizados, que poco se interesan por prestar una educación de calidad a los estudiantes tal como establece la ley universitaria 30220. También se puede indicar que, desde hace mucho tiempo atrás no se tienen reuniones entre docentes y autoridades para discutir los problemas académicos reales de la

universidad y la búsqueda de soluciones a los mismos. Cada carrera profesional anda como puede.

Por lo expuesto, se cree que existe bajo compromiso organizacional entre los docentes y autoridades universitarias para lograr una formación profesional de calidad.

Por otra parte, se cree que uno de los factores subyacentes al bajo compromiso organizacional de los docentes puede ser la baja satisfacción laboral. Esta idea se sustenta en las “Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad” ([Chiavenato, 2007, p. 49](#)).

En este sentido, una necesidad no satisfecha puede conducir a un descontento, agresividad, apatía o indiferencia.

Es sabido que un factor importante en la satisfacción de las necesidades básicas del hombre, viene a ser el ingreso económico que tiene. Dada esta realidad los profesores al percibir bajo ingresos, optan por dedicarse a otras actividades para satisfacer sus necesidades básicas, con la mala consecuencia de dar poca importancia a una enseñanza de calidad, a la investigación y a la proyección social, esta realidad se evidencia en los resultados del II Censo Nacional Universitario, 2010 ([INEI, 2011](#)) en la que específicamente, el 34.1% de los profesores de las universidades públicas trabajan en actividades no universitarias.

De esta realidad también dio fe el ex presidente de la República Pedro Pablo Kuczinsky, cuando en una entrevista televisiva en noviembre del año 2016 manifestó, “un profesor universitario que inicia hoy en una universidad pública, gana S/ 1208 soles al mes, yo le pregunto a un chofer de taxi, ¿Tú que prefieres?, ser profesor universitario o manejar tu auto, yo creo que el 70% me va responder, manejar mi auto”.

En la UNAMAD, el problema económico de algunos profesores es álgido, puesto que, aparte de percibir sueldos bajos, algunas veces reciben sus pagos retrasados. Lo cual trasciende en problemas familiares, económicos y de salud.

A los problemas económicos de los docentes, también se suma la falta de reconocimiento y la falta de oportunidades para la actualización docente, por parte de las autoridades, los cuales tienen efectos negativos en su compromiso con la universidad y por lo tanto en la calidad académica.

Diversos estudios, indica que una mayor satisfacción laboral, contribuye significativamente al compromiso organizacional de los profesores universitarios.

Por lo manifestado, se hace necesario conocer el compromiso de los docentes con el cumplimiento de fines y objetivos de la universidad; así mismo, la satisfacción que tienen con su trabajo. También se hace necesario, evaluar la relación que puedan tener estas variables. A partir de los resultados cuantitativos, es necesario profundizar y complementar mediante un estudio fenomenológico.

1.2 Trabajos previos

Internacionales.

[Malik, Nawaq, Naeem, & Danish \(2010\)](#), en el trabajo de investigación "Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan", distribuyeron 650 cuestionarios de encuesta a igual número de profesores de dos universidades públicas de Pakistan. Empleando distintos medios de comunicación; lograron recuperar 331 cuestionarios estadísticamente utilizables, los cuales constituyeron la muestra de estudio. El objetivo principal que consideraron, fue determinar el efecto de las diferentes facetas de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los docentes de las universidades públicas de Pakistan.

Los hallazgos de trabajo indicaron que la satisfacción con: el trabajo que realizan, la calidad de la supervisión y la remuneración, tienen influencia positiva y significativa en el compromiso organizacional de los docentes.

[Aref & Aref \(2011\)](#) en la investigación “The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment amongst School Teachers in Shiraz, Iran”. Los datos obtuvieron utilizando un cuestionario de 25 preguntas (con respuestas en escala likert), auto-administrado a 150 profesores, elegidos por conveniencia.

Se interesaban por conocer la correspondencia que podría existir entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesores que laboraban en las escuelas de los distritos rurales de Shiraz, Irán. Calculando el coeficiente de Pearson, encontraron un correlación significativa relativamente fuerte entre las variables de interés. Además, indican que, generalmente, a mayor nivel de satisfacción en el trabajo le corresponderá mayor nivel de compromiso con la organización.

[Dingeta \(2013\)](#). Tesis de maestría: “Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teacher Educators: The Case of Arbaminch College of Teacher Education (AMCTE)”. Los datos para el análisis fueron recogidos mediante encuestas y entrevistas. Las repuestas a los items del cuestionario utilizado para las encuestas, se econtraban en escala Likert; en cambio, para las entrevistas la preguntas fueron semiestructuradas.

La población de estudio, estuvo conformado por 90 profesores del AMCTE y todos ellos fueron incluidos en el estudio, sin embargo, sólo 79 profesores completaron los cuestionarios; es decir la muestra estuvo conformado por 79 profesores. Para la entrevista eligió a 12 profesores de entre los que habían completado los cuestionarios. La selección hizo de manera propositiva, a partir de los resultados de la investigación cuantitativa.

Para la investigación, utilizó el diseño explicativo secuencial (QUAN → qual) ([Creswell, 2014](#)) del enfoque de investigación mixta.

Como interés general indica la evaluación de la relación entre la satisfacción con el trabajo y compromiso organizacional del personal académico del AMCTE.

Los resultados de su investigación revelaron que el mayor porcentaje de profesores experimentaban una muy baja satisfacción laboral global. Específicamente, los profesores estaban moderadamente satisfechos con su trabajo en sí y con las relaciones con los compañeros de trabajo. Estaban ligeramente satisfechos con la autonomía y la supervisión. Sin embargo, estaban disatisfechos con el pago, carga laboral, entorno físico e instalaciones. Así mismo, no estaban satisfechos con el reconocimiento y oportunidades de promoción.

El compromiso de los profesores con AMCTE, fue muy baja. El compromiso afectivo fue ligeramente mejor a comparación de los otros dos componentes del compromiso organizacional. Además los profesores subestimaron los costos de abandonar la universidad.

La satisfacción laboral global explica de manera directa y significativamente sólo la variabilidad del compromiso afectivo.

A razón de los resultados, recomiendan que la autoridades universitarias deberían proporcionar recompensas intrínsecas y extrínsecas a fin de elevar la satisfacción laboral y el compromiso con la organización de los profesores. Así mismo recomiendan que las autoridades reconozcan el buen desempeño de los profesores y gestionen su promoción.

[Hurtado Morales \(2014\)](#). Tesis de maestría: Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso con la organización de docentes de una universidad privada de Bogotá. La muestra conformaron 110 profesores. Los se recogieron utilizando cuestionarios con respuestas a ítems en escala Likert.

Uno de sus objetivos fue conocer la relación existente entre la satisfacción con el trabajo y el compromiso con la organización (con sus tres estados psicológicos: afectivo, de continuidad y normativo).

En sus hallazgos, mediante un análisis bivariado (correlación de Pearson) manifiesta que hay correlación directa significativa entre la satisfacción con el trabajo y el compromiso con la organización.

También indica que, la satisfacción laboral tiene correlación significativa y directa con el compromiso afectivo y el compromiso normativo, mas no así con el compromiso de continuidad.

[Poornachandrika \(2015\)](#), en su trabajo de investigación "A Study of the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Twin Cities of Hyderabad and Secunderabad" India, la muestra estuvo conformado por 200 profesores de distintas categorías (Assistant Professor, Associate Professor, Professor) procedentes de las "ciudades gemelas" de Hyderabad y Secunderabad. Para la selección de elementos de la muestra, utilizó el muestreo aleatorio estratificado. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios con respuestas a los ítems en escala Likert de 5 puntos.

Sus objetivos fueron: Medir en los docentes, su estado de satisfacción con el trabajo y el estado de compromiso con la organización, así mismo, entender la relación entre estas variables.

Como conclusiones menciona que, la mayoría de los profesores universitarios tienen moderada satisfacción con el trabajo y moderado compromiso con la organización. La satisfacción con el trabajo explica cuantitativamente la variabilidad del compromiso organizacional de los profesores. También concluye indicando que existe moderada correlación positiva significativa entre las variables en estudio.

[Abebe & Markos \(2016\)](#), en el trabajo de investigación "The relationship between job satisfaction and organizational commitment in public higher education institution: The case of Arba Minch University, Ethiopia". Manifiestan que la población de estudio fue de 878 profesores de Arba Minch University. Mediante un muestreo aleatorio estratificado según facultad ("Institute") y sexo, eligieron una muestra de 100 profesores.

Para medir la satisfacción con el trabajo, los datos recogieron utilizando un cuestionario que originalmente fue desarrollado por [Spector \(1985\)](#). En cambio, para medir el compromiso con la organización, utilizaron un cuestionario desarrollado por [Allen & Meyer \(1990\)](#). Así mismo, los datos demográficos de los encuestados recogieron mediante un cuestionario.

El objetivo general fue investigar la asociación que podría existir entre las variables de interés que presentaron.

Los hallazgos indican que, todas las dimensiones de la variable satisfacción laboral, presentan una correspondencia directa y significativa con el compromiso organizacional a excepción de la dimensión referido al pago. También manifiestan la existencia de una fuerte relación directa significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones afectivo y normativo del compromiso organizacional.

Nacionales.

[Guerra \(2017\)](#). En su trabajo de investigación: Satisfacción Laboral y el Compromiso con la organización de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016. Indica un universo de de 90 trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL), Lima 2016. La muestra consideró la misma población.

Los datos se recolectaron mediante encuestas de satisfacción laboral de Minsa y compromiso organizacional de Meyer.

Su interés fue conocer si existe asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016.

Mediante el coeficiente de correlación de Spearman, determinó que hay fuerte correspondencia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la DIRTEPOL Lima.

[Mejía \(2017\)](#). Tesis de maestría: Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos - Lima, 2016. La

población y muestra estuvieron conformados por 100 profesores de la Red indicada.

Para recoger datos sobre la satisfacción laboral, utilizó un cuestionario de 7 dimensiones, con respuestas a los ítems en escala Likert de 5 puntos. La misma que adaptó de otra investigación.

Los datos para medir el compromiso organizacional, recogió mediante el “Cuestionario de compromiso organizacional” con 3 dimensiones (Allen & Meyer, 1990).

Su interés fue averiguar la existencia de una asociación entre la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes. Como resultado manifiesta que, precisamente existe una asociación moderada directa y significativa entre las variables mencionadas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Marco teórico

El presente trabajo se utilizaron como fundamentos teóricos de la satisfacción en el trabajo, la teoría jerárquica de las necesidades humanas de Maslow, teoría de dos factores de Herzberg, la teoría de las necesidades de McClelland y la teoría ERG de Alderfer. Porque, estos autores centran sus teorías en las necesidades de los empleados que son objeto de estudio en la presente investigación.

Teoría de Maslow

Esta teoría, trata de explicar qué motiva a las personas. Entendiéndose por motivación, la fuerza que origina y mantiene un comportamiento.

Según Abraham Maslow (1943), las necesidades del hombre se organizan en una pirámide, según la importancia que tienen respecto a su conducta. Es así que en la base se encuentran las necesidades primarias y las más recurrentes; sin embargo, al final o cúspide de la

pirámide se encuentra las necesidades sofisticadas e intelectuales (necesidades secundarias), como se puede observar en la figura 01.

Las necesidades fisiológicas, también denominadas necesidades biológicas, representan el nivel más bajo de las necesidades humanas, ya que garantizan su supervivencia. Entre ellas se encuentra la alimentación, abrigo, sueño, reposo, reproducción de la especie. Exigen satisfacción cíclica y reiterada. Predominan sobre las demás necesidades mientras permanecen insatisfechas. De esta forma, algunas necesidades no satisfechas, influyen en la conducta del hombre.

Las necesidades de seguridad, conducen a las personas a cuidarse de cualquier peligro imaginario o real. Se manifiestan en la conducta del hombre cuando ciertas necesidades fisiológicas se encuentran insatisfechas. Así por ejemplo, debido a la falta de estabilidad en la vida y el trabajo.

Las necesidades sociales, surgen de la interacción social del hombre, y estas vienen a ser las necesidades de participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor. Su aparición en la conducta del hombre se debe a la insuficiente atención a sus necesidades fisiológicas y de seguridad. “[...] Cuando las necesidades sociales no están completamente satisfechas, las personas muestran resistencia, antagonismo y hostilidad frente a las personas que se les acercan [...]” (Chiavenato, 2007, p. 51).

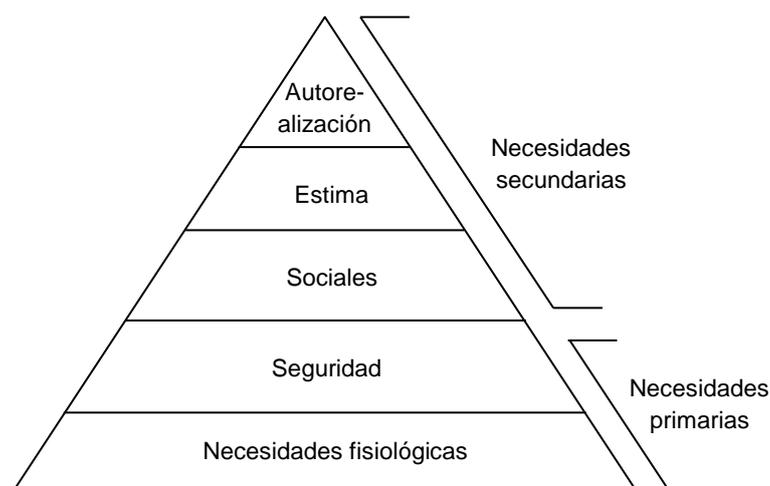
Las necesidades de estima, están relacionadas con la autoestima y la autovaloración de la persona, la necesidad de reconocimiento social, aprobación y el status. Su satisfacción conduce a un sentimiento de poder, fuerza, confianza; de lo contrario, puede conllevar a un sentimiento de inferioridad, dependencia o desamparo.

Las necesidades de autorrealización, se encuentran en los más alto de las necesiaddes humanas. Estas necesidades conducen a la persona al uso de su potencial, desarrollarse y superarse permanentemente en su vida

Chiavenato (2007), indica que:

[...] Mientras las cuatro necesidades anteriores pueden ser satisfechas por recompensas externas (extrínsecas) a la persona y que tienen una realidad concreta (como alimento, dinero, amistades, elogios de otras personas), las necesidades de autorrealización sólo se pueden satisfacer mediante recompensas que las personas se dan a sí mismas intrínsecamente (como el sentimiento de realización) y que no son observables ni controlables por los demás. Además, las otras necesidades, una vez satisfechas, ya no motivan la conducta, en cambio, la necesidad de autorrealización puede ser insaciable, en el sentido de que entre más satisfacción obtiene la persona, más importante se vuelve para ella y más deseará satisfacerla. No importa qué tan satisfecha esté la persona, deseará siempre más. (pp.51-52)

Figura 01.- Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow.



Fuente: Chiavenato (2007).

Es importante precisar que, una necesidad se motiva a satisfacer, sólo si las anteriores necesidades en el orden jerárquico se encuentran satisfechas en un grado suficiente. Además, la satisfacción de necesidades es variable en el tiempo.

Teoría de dos factores de Herzberg

Según Herzberg, el hecho que una persona se encuentre motivado para trabajar, es función de dos factores ([Chiavenato, 2007](#)). Estos vienen a ser:

Factores higiénicos. Comprende a las condiciones del entorno laboral de la persona y estas son, el salario, el clima de las relaciones con las autoridades, las condiciones ambientales y físicas del trabajo, los beneficios sociales, la política institucional, los reglamentos internos, entre otros. Tradicionalmente las autoridades o quienes dirigen los destinos de una institución, utilizan estos factores para motivar a sus trabajadores; sin embargo, niveles óptimos de estos factores presentan escasa capacidad de influencia sustancial en la conducta de los trabajadores. Pero tampoco se pueden dejar de lado, porque, las condiciones precarias de estos factores, provocarían insatisfacción. Precisamente, por esta característica se les denominan factores higiénicos, ya que, se encargan de evitar las fuentes de falta de satisfacción laboral o las amenazas potenciales de equilibrio.

Factores motivacionales. Comprende a los factores relacionados con el trabajo en sí o con los resultados que se surgen de éste; tales como la oportunidad de ascender, el reconocimiento, la posibilidad de desarrollo personal, la responsabilidad y el logro ([Robbins & Judge, 2009](#)).

Es preciso indicar que según Herzberg ([Chiavenato, 2007](#), [Robbins & Judge, 20013](#)), lo opuesto de satisfacción es la falta de satisfacción. Por otra parte, lo opuesto de insatisfacción es la falta de insatisfacción.

Hecho esta precisión, la satisfacción es función de los factores motivacionales, por lo que a niveles altos de estos factores, se eleva la satisfacción. La insatisfacción es función de los factores higiénicos, por lo que niveles óptimos de estos factores evitan la insatisfacción ([Chiavenato, 2007](#)).

Teoría de las necesidades de McClelland

Esta teoría se concentra en tres necesidades psicológicas, que vienen a ser la necesidad de logro, la necesidad de poder y necesidad de afiliación, todas las personas tienen las tres necesidades, pero generalmente una de ellas es más fuerte que las otras dos.

Quiénes tienen fuerte necesidad de logro, buscan la excelencia y la realización personal. No buscan fama ni fortuna, estas personas pueden lograr objetivos desafiantes, por lo que necesitan constante retroalimentación para sentirse motivados. Sin embargo, como líderes no suelen ser muy empáticos, pero, con personas con necesidades similares pueden lograr grandes objetivos.

Las personas con fuertes necesidades de poder, necesitan tener fuerte influencia en los demás. Se les puede motivar haciendo partícipes en la toma de decisiones. Pueden resultar excelentes líderes si enfocan su poder en la coordinación del logro de las metas organizacionales.

Las personas con necesidades de afiliación, buscan ser aceptados y tener buenas relaciones interpersonales. Para motivar, se les pueden incorporar en grupos de trabajo ([Robbins & Judge, 2013](#)).

Teoría ERG de Alderfer

Alderfer procuró replantear la “jerarquía de necesidades de Maslow” indicando que existen tres grupos de necesidades fundamentales (de existencia, de relación y de crecimiento) sin una jerarquía rígida, indicando que un individuo podría centrarse simultáneamente en las tres necesidades. Sin embargo, las investigaciones empíricas

posteriores no han logrado apoyar este supuesto más que a la teoría de Maslow ([Robbins & Judge, 2013](#)).

1.3.2 Marco conceptual

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, frecuentemente es descrito como una respuesta afectiva hacia el trabajo ([Fisher, 2000](#)). Para [Robbins y Judge \(2013\)](#), la satisfacción laboral, viene a ser el sentimiento positivo respecto del puesto de trabajo propio, y resulta de la evaluación de las características de éste.

Para Muñoz Adánez (1990), citado por [Caballero Rodríguez \(2002\)](#), la satisfacción con el trabajo es:

[...] el sentimiento de agrado 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 acorde con sus expectativas”. Del mismo modo, 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. (pp.3-4)

Por otra parte, según [Loitegui \(1990: 83\)](#):

[...] la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está

integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general. Así entendida, la satisfacción laboral es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción. Este modelo de satisfacción implica un modelo compensatorio, de tal manera que, un nivel elevado de satisfacción, en un determinado aspecto, puede compensar, o incluso suplir, otras deficiencias y carencias que en otras facetas laborales pueden producirse. (Caballero Rodríguez, 2002, p.5)

Así mismo, Loitegui (1990: 168) respecto a la satisfacción con el trabajo concluye:

[...] la satisfacción laboral depende de la interacción de dos clases de variables: a) De los resultados que consigue el trabajador mediante la realización del propio trabajo. b) De cómo se perciben y vivencian dichos resultados en función de las características y peculiaridades de la personalidad del trabajador. (Caballero Rodríguez, 2002, p. 5)

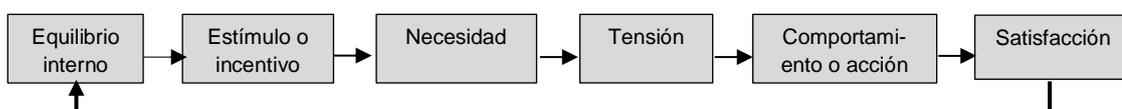
Según Spector (1997), la satisfacción laboral, se percibe como una variable actitudinal que evalúa el nivel de satisfacción de los empleados por el trabajo que realizan y por varios aspectos relacionados al trabajo.

El ciclo motivacional

La satisfacción, se puede considerar como el desenlace positivo de una secuencia de fenómenos que ocurren frecuentemente en la vida de una persona. Se inicia con un estímulo o incentivo que crea una necesidad, la misma que es un impulso tenáz que arranca el estado de equilibrio del organismo, creando un estado de nerviosismo, fastidio e insatisfacción. Esta condición lleva al hombre a tomar un

comportamiento o una acción capaz de superar estos problemas. “[...] Si el comportamiento es eficaz, el individuo encontrará la satisfacción a su necesidad y por lo tanto, la descarga de la tensión producida por ella [...]” (Chiavenato, 2007, p. 49). Posteriormente, el organismo retorna a su estado de equilibrio que viene a ser su estado de adaptación al medio. Esta secuencia de acontecimientos que ocurren, se presenta en la figura 02.

Figura 02.- Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.



Fuente: Chiavenato (2007).

En el ciclo motivacional, algunas veces no se logra satisfacer una necesidad, por dos motivos: a) la tensión como consecuencia de una necesidad, halla una barrera que restringe su liberación, entonces, esta tensión acumulada, busca un medio indirecto de salida ya sea por vía fisiológica (insomnio, problemas digestivos o cardiacos, tensión nerviosa, etcétera.) o psicológica (descontento, agresividad, indiferencia, tensión emocional, apatía, etcétera) b) la compensación o cumplimiento de una necesidad disminuye o elimina otra necesidad que no fue frustrada ni compensada.

Dimensiones o facetas de la satisfacción laboral

De acuerdo a Locke (1976, citado en Sempare, Rieger, & Roodt, 2002 y Lumley, Coetzee, Tladinyane, & Ferreira, 2011), la satisfacción laboral, tiene 9 dimensiones como se indica a continuación:

Salario. La remuneración está asociada con la satisfacción global, más aun con la satisfacción salarial (Lumley et al., 2011). Según Luthans (2011), el salario no sólo permite a las personas a satisfacer

sus necesidades básicas, sino que también son muy importantes para satisfacer sus necesidades de niveles superiores.

Promoción. Brinda oportunidades para lograr crecimiento personal, tener mayor responsabilidad y mayor estatus social (Robbins & Judge, 2013). Según Dingeta (2013), las oportunidades de promoción tienen efectos diferenciales en la satisfacción laboral, por lo que son esenciales tomarlas en cuenta en el diseño de las políticas para la mejora de la satisfacción con el trabajo de los empleados.

Supervisión. El agrado del trabajador aumenta, si el supervisor o jefe inmediato superior, es asequible, amigable, alienta el buen desarrollo del trabajo, presta interés personal en cada uno de los trabajadores y escucha sus opiniones (Robbins & Judge, 2013). Por otra parte, Luthans (2011), indica que, los supervisores al hacer partícipes a los empleados en las decisiones relacionados a sus trabajos, estimulan mayores niveles de satisfacción. Es decir, la actitud del supervisor, también es determinante de la satisfacción laboral (Spector, 1997).

Relación entre trabajadores. El estado de satisfacción laboral de un empleado, puede estar asociado a sus características personales y a las características del grupo que le rodea. La forma como interactúa un empleado con sus compañeros, es importante, puesto que según Luthans (2011), los grupos de trabajo caracterizados por la cooperación y el entendimiento entre sus miembros tienden a tener un buen nivel de satisfacción laboral. La cohesión dentro de un grupo, por lo general conduce a la eficacia y el trabajo cada vez más agradable, pero la situación contraria, puede tener un impacto negativo en la satisfacción con el trabajo.

Trabajo en sí. Luthans (2011) afirma que la naturaleza del trabajo de los empleados, tiene efecto sustantivo en su satisfacción laboral; es decir, los empleados obtienen satisfacción si el trabajo que realizan

es desafiante, interesante y les proporciona estatus. Por otra parte, según investigaciones se determinó que la variedad de habilidad de los empleados, tienen fuertes efectos en su satisfacción laboral.

Entorno físico y facilidades. El entorno físico que comprende las aulas, muebles, la sala de profesores, los tocadores, las instalaciones informáticas, los medios de comunicación y la ubicación física de las escuelas, tienen un impacto moderado en la satisfacción laboral del empleado (Luthans, 2011). Si las personas trabajan en un ambiente limpio y con los recursos necesarios disponibles, les será fácil cumplir con sus tareas; es decir, la provisión de equipo de trabajo adecuado e instalaciones limpias tienen relación con la satisfacción laboral.

Autonomía. Se expresa en términos de control, participación y autoridad que uno posee sobre su trabajo. Por autonomía, también se entiende como el nivel de participación de los empleados en la programación de su trabajo y en la decisión de los procedimientos a seguir. Spector (1997) indica que, la autonomía en el trabajo tiene relación positiva con la satisfacción laboral. Es decir a mayor autonomía en el trabajo, es probable que aumente la satisfacción de los empleados.

Reconocimiento. De acuerdo a Spector (1997), el reconocimiento, es el otorgamiento a un empleado de cierto estatus dentro de una organización; esta actitud de parte de los líderes es muy importante para lograr la motivación de los empleados. Es así que, el reconocimiento describe como se evalúa el trabajo de un empleado y a cambio cuanto aprecio el o ella recibe de la organización. Dingeta (2013), indica que el reconocimiento mejora la satisfacción del trabajador. Significa que el reconocimiento tiene relación positiva con la satisfacción del empleado.

Carga de trabajo. Varios estudios pusieron de manifiesto las consecuencias nocivas de la sobrecarga de trabajo. La carga de trabajo que crea estrés se puede definir como la renuencia de asistir al trabajo, sensación de presión permanente acompañada de síntomas generales de estrés fisiológico, psicológico y de comportamiento. Sin embargo, en sectores de bajo nivel económico la correspondencia entre la carga laboral y la satisfacción con el trabajo, es positiva, porque los empleados exigen trabajo extra para aumentar sus ingresos económicos (Rehman, y otros, 2012). Esto da a entender que la relación entre carga de trabajo y satisfacción laboral depende del estrato socioeconómico en el que se encuentre el empleado.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional, “Se refiere al grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, además su deseo por quedarse en ella como integrante [...]” (Amorós, 2000, p. 73).

Robbins S. P. (2004) define el compromiso organizacional “[,,] como un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella [...]” (p.72)

Amorós (2000) y Robbins S. P. (2004), definen el compromiso organizacional y el compromiso con la organización respectivamente, de manera muy similar, por lo que, en el presente trabajo se consideran de manera indistinta ambas definiciones.

Para Hellriegel & Slocum (2004)

[...] El compromiso organizacional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la

organización. Un fuerte compromiso organizacional se caracteriza por:

- el apoyo y aceptación de las metas y valores de la organización;
- la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización; y
- el deseo de mantenerse dentro de la organización.

El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización.

Es una actitud hacia el trabajo más amplia que la satisfacción, porque se aplica a toda la organización y no sólo al trabajo [...].

(p.54)

[Meyer & Allen \(1991\)](#), consideran el compromiso como un estado psicológico que (a) caracteriza la relación del empleado con la organización, y (b) tiene implicancias en su decisión de continuar o no en la organización (p. 67).

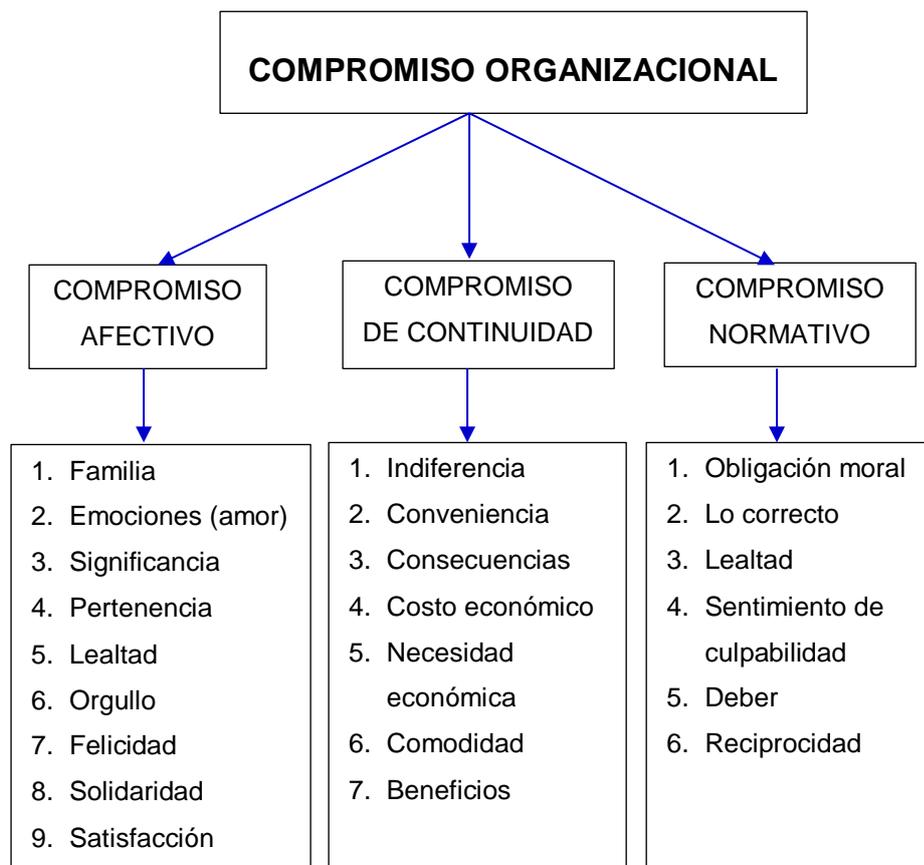
El compromiso como un estado psicológico, tiene al menos tres componentes que reflejan (a) un deseo (compromiso afectivo), (b) una necesidad (compromiso de continuidad) y (c) una obligación (compromiso normativo) de permanecer en la organización ([Meyer & Allen, 1991, p. 61](#)).

Respecto a estas tres componentes [Ramos \(2005\)](#), manifiesta que

[...] constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí. De modo que, una persona puede vincularse afectivamente a su organización, al mismo tiempo que puede mantener, o no, un vínculo en términos de costo-beneficio, y sentir, o no la obligación de ser leal o no a su organización. (p.49)

Así mismo, estas tres dimensiones se presentan en la figura 03. La precisión sobre las tres dimensiones, según distintos autores se presenta a continuación

Figura 03.- Elementos del compromiso organizacional



Fuente: Adaptación de (Ramos, 2005)

Compromiso afectivo. Es el vínculo emocional, la identificación y la participación del empleado en la organización. Los empleados con fuerte compromiso afectivo continúan trabajando en la organización porque así lo desean (Meyer & Allen, 1991, p. 67). Según Loli Pineda (2007), son los “[...] lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas [...]” (p.31). En esta misma línea, Robbins & Judge (2009) definen el compromiso afectivo como la “Carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores [...]” (p.79).

Compromiso de continuidad. Se refiere a la conciencia que tiene el empleado sobre los costos asociados con el abandono de la organización. De esta forma, los empleados cuyo vínculo principal con

la organización se basa en el compromiso de continuidad permanecen en el porque deben hacerlo (Meyer & Allen, 1991, p. 67). Así mismo, Loli Pineda (2007), indica que este compromiso es la “[...] conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo [...]” (p.31). La razón del compromiso de continuidad es que, “[...] el colaborador está vinculado con su institución porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo y dejarla significaría perder todo lo invertido” (Macías & Chávez, 2008, p. 28).

Compromiso normativo. Refiere a la impresión de obligación que percibe el empleado para continuar en la organización. De esta forma, los empleados con alto nivel de compromiso normativo sienten que deben permanecer en la organización (Meyer & Allen, 1991, p. 67). Según Loli Pineda (2007), es “[...] la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones [...]” (p.31). En forma similar, se puede definir como la “Obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas [...]” (Robbins & Judge, 2009, p. 80). La persona desarrolla sentimiento de permanecer en la organización en reconocimiento a los beneficios otorgados por la organización.

Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Dingeta (2013) precisa que, cierto número de investigaciones sugieren que, la satisfacción laboral desempeña un rol importante para entender el efecto que tienen varios constructos sobre el compromiso organizacional. Getahun, Tefera, & Burichew (2016), hallaron correspondencia directa significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los Profesores, por ello, concluyen que al mejorar el nivel de satisfacción de los Profesores, se puede mejorar su compromiso con la organización. Así mismo, Malik, Nawab, Naeem, & Danish (2010), manifiestan que: la satisfacción con

el trabajo en sí, la calidad de supervisión y la satisfacción salarial tienen influencia positiva y significativa en el compromiso con la organización de los profesores universitarios. [Nagar \(2012\)](#), como resultado de su trabajo de investigación con profesores universitarios, manifiesta que, a mayor estado de satisfacción laboral, corresponde mayor compromiso con la organización. Por lo tanto, la satisfacción laboral, es esencial para retener y atraer a trabajadores bien calificados, ya que, sólo así estarán dispuestos a continuar unidos con la organización y hacer esfuerzos considerables para lograr sus objetivos.

De acuerdo a las teorías y conceptos antes considerados. En este trabajo de investigación, para estudiar la satisfacción laboral de los Docentes, su compromiso organizacional y la relación entre estas variables, se tomó como referencia el esquema de estudio propuesto por [Dingeta \(2013\)](#), como se puede observar en la figura 04.

Como se había considerado en el marco conceptual respecto a la satisfacción laboral, se consideraron las nueve facetas, tal como propone Locke ([1976, citado en Sempene, Rieger, & Roodt, 2002](#) y [Lumley, Coetzee, Tladinyane, & Ferreira, 2011](#)).

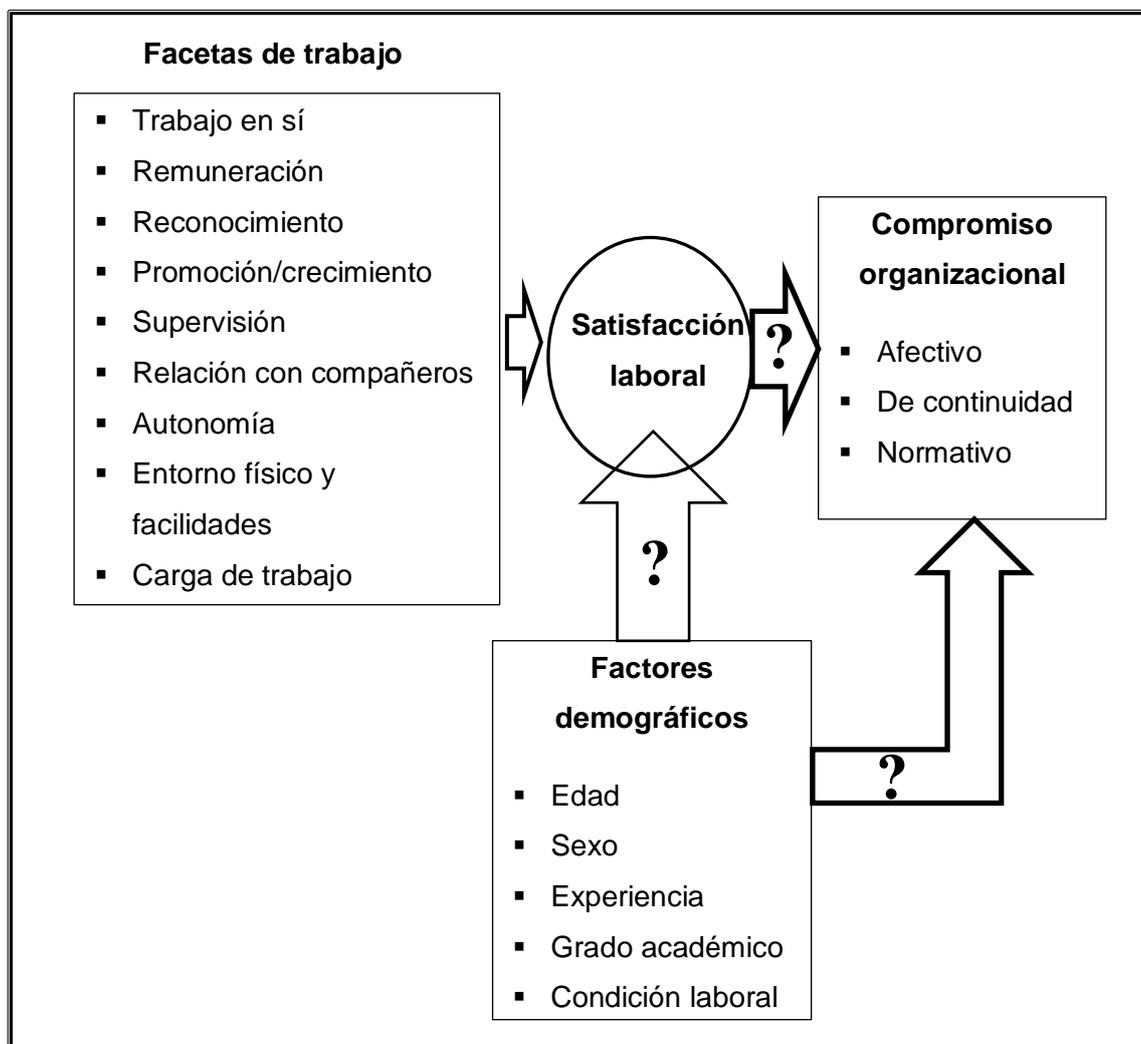
De manera similar, según el marco conceptual, para el compromiso organizacional se consideraron tres dimensiones ([Meyer & Allen, 1991](#)).

Uno de los principales intereses en este trabajo de investigación fue conocer si existía una correspondencia entre la satisfacción con el trabajo y el compromiso con la organización; sin embargo, [Rivera Carrascal \(2010\)](#) da cuenta de la existencia de relaciones de las variables sociodemográficas con el compromiso organizacional. Así mismo [Cols \(2016\)](#), indica que algunas variables sociodemográficas

presentan relación significativa con la satisfacción laboral de los profesores.

Por lo tanto, dado que las variables sociodemográficas presentan relación entre las satisfacción laboral y el compromiso con la organización, no constituyendo un paso intermedio en la relación de las mismas, según [Henquin \(2013\)](#), podrían comportarse como variables confusoras y sesgar la relación entre la satisfacción y el compromiso con la organización. Por lo que, resulta necesario controlarlos, para lo cual se consideran en el análisis.

Figura 04. Modelo conceptual de estudio



Fuente: Adaptación de [Dingeta \(2013\)](#)

1.3.3 Marco filosófico

El desarrollo del presente trabajo de investigación se enmarcó dentro del marco filosófico del pragmatismo, debido al enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) de la investigación. Al respecto, como dice Lovejoy, citado en [Barrena \(2014\)](#), la palabra pragmatismo se usa para hacer referencia a doctrinas diferentes, a veces incluso en conflicto. Así mismo, respecto al pragmatismo William James, citado en [Barrena \(2014\)](#), indica que, el foco común del pragmatismo está en el hombre, y que a su entorno, algunas personas dan más importancia a unos aspectos que a otros, pero que al final, los trabajos que realizan son complementarios. Siguiendo esta línea, bajo en marco filosófico del pragmatismo, los enfoques cuantitativo y cualitativo de la investigación deben unirse a fin de que ofrezcan mejores oportunidades para responder preguntas importantes de la investigación ([Johnson & Onwuegbuzie, 2004](#)). También al respecto, [Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio \(2010\)](#), manifiestan:

La lógica del pragmatismo (y consecuentemente de los métodos mixtos) incluye el uso de la inducción (o descubrimiento de patrones), deducción (prueba de teorías e hipótesis) y la adducción (apoyarse y confiar en el mejor conjunto de explicaciones para entender los resultados). (p.553)

A continuación se presenta el marco filosófico más aproximado para el compromiso con la organización.

La conceptualización y medición del compromiso organizacional, involucra varias dimensiones incluyendo aspectos económicos, afectivos y morales, las mismas que en la literatura son calificados como, compromiso de continuidad, afectivo y normativo ([González & Guillen, 2008](#)).

El concepto tridimensional de los bienes humanos (felicidad, placer y la moral) en las relaciones humanas (amistad), descrito por Aristóteles veinticinco siglos atrás, presenta un claro paralelismo a la conceptualización de los tres componentes del compromiso con la organización (Meyer & Allen, 1991). Es así que González & Guillen (2008), fundamentan este paralelismo, con el propósito de dotar un marco filosófico al compromiso organizacional.

El compromiso de continuidad, asociado al comportamiento de quedarse o salir de una organización después de un análisis costo-beneficio, es, de hecho, una especie de acción humana guiada por bienes externos o útiles, tal como describe Aristóteles, la felicidad evidentemente, también necesita que se agreguen bienes externos a la actividad, ya que no podemos o fácilmente no podemos, hacer buenas acciones si carecemos de los recursos (amigos, poder político, riqueza, fama, entre otros).

El compromiso afectivo, entendida como un apego emocional, sentimiento o impulso que lleva a una persona a tener mayor implicación con las actividades u objetivos de la organización y querer permanecer en la organización, guardan relación con los bienes de placer descrito por Aristóteles de la siguiente forma, la amistad por placer, es más que la amistad.

El compromiso normativo, referido a la justicia, al conocimiento del deber, la moral y su cumplimiento; guarda relación con los bienes morales establecido por Aristóteles, quien al respecto establece que: en una concepción amplia de ética, los bienes morales comprenden bienes que contribuyen a una correcta realización personal y la de otros.

1.4 Formulación del problema

La UNAMAD, es una Universidad Pública, ubicada en la región de Madre de Dios, que según la ley universitaria 30220 y según su estatuto vigente, entre sus fines considera “formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país”.

Sin embargo, la realidad de los egresados de esta casa superior de estudios, que vienen a ser el producto de la formación profesional que imparte, no guarda relación con el fin antes mencionado. Dado que, muchos de ellos no ejercen la profesión para la cual fueron formadas, la evidencia es que la UNAMAD, no se encuentra dentro del ranking de las 15 primeras “Universidades con mayor proporción de egresados con empleo relacionado a su carrera” (Morán Flores, 2015). En otros casos, vienen estudiando nuevas carreras y en algunos casos, lamentablemente se encuentra desempleados.

Esta realidad, conduce a pensar cual o cuales serían las causas o factores de este problema en la educación pública universitaria, en la región de Madre de Dios.

Dado que, la actividad docente tiene un impacto fuerte y directo en la consecución de las metas y objetivos de una universidad, considero que una de las causas de este problema puede ser la falta de compromiso organizacional de los docentes que laboran en esta universidad, que, a su vez, puede estar relacionado con la satisfacción laboral de los mismos.

Por estas razones, el problema de investigación se formula de la siguiente forma:

Problema general

¿Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD - 2018?

Problema específico 1

¿Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el compromiso afectivo?

Problema específico 2

¿Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el compromiso de continuidad?

Problema específico 3

¿Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el compromiso normativo?

Problema específico 4

¿Cómo es la satisfacción laboral de los docentes de la UNAMAD - 2018?

Problema específico 5

¿Cómo es el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD - 2018?

1.5 Justificación del estudio

El desarrollo de esta investigación fue conveniente, porque permitió conocer de manera más cercana la verdadera satisfacción laboral de los docentes y el compromiso que tienen con el cumplimiento de los fines y objetivos de la UNAMAD.

A partir de los resultados a los que se llegaron, las autoridades universitarias, pueden tomar decisiones adecuadas para mejorar la satisfacción laboral de sus docentes y lograr su compromiso con la consecución de los fines y objetivos de la universidad, las mismas que tendrían trascendencia en la prestación de servicios educativos de calidad.

La formación profesional de calidad a parte de beneficiar a los estudiantes y docentes, también beneficiaría a la región de Madre de Dios y finalmente al

Perú. Dado cuenta que actualmente vivimos en una sociedad y economía del conocimiento, donde precisamente el conocimiento es el insumo primordial generar riqueza y bienestar en toda organización.

También, las decisiones derivadas de esta investigación, pueden cambiar el ambiente laboral en la UNAMAD. Con profesores y autoridades altamente comprometidos con el desarrollo de la institución y estudiantes altamente competitivos, Proyectando una imagen de una universidad prestigiosa a nivel Nacional e internacional.

Dado cuenta que a nivel nacional, hasta la fecha se cuenta con pocas investigaciones de cómo lograr una educación universitaria de calidad en el Perú, puesto que no basta con dictar leyes y normas para este fin; esta investigación, sirve de motivación para futuras investigaciones en este tema.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD – 2018.

Hipótesis específica 1

Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la UNAMAD – 2018

Hipótesis específica 2

Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes de la UNAMAD - 2018

Hipótesis específica 3

Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes de la UNAMAD – 2018

1.7 Objetivos

Objetivo general

Analizar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD – 2018.

Objetivo específico 1

Evaluar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la UNAMAD – 2018

Objetivo específico 2

Evaluar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes de la UNAMAD - 2018

Objetivo específico 3

Evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes de la UNAMAD – 2018

Objetivo específico 4

Diagnosticar la satisfacción laboral de los docentes de la UNAMAD – 2018

Objetivo específico 5

Diagnosticar el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD - 2018.

Objetivo específico 6

Explicar los resultados cuantitativos, mediante los resultados obtenidos en la fase cualitativa, para lo cual, las acciones específicas fueron:

- Indagar las causas de los bajos niveles de satisfacción de los docentes, respecto a sus pagos o remuneraciones, promoción y oportunidades de crecimiento, entorno físico y comodidades, y relación con los compañeros de trabajo.

- Averiguar las razones de la satisfacción de los docentes, respecto: al trabajo en sí que realizan, autonomía y la carga de trabajo.
- Investigar porque los docentes teniendo compromiso afectivo y normativo, no tienen el compromiso de continuidad en la universidad.
- Entender la existencia de una relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso de los docentes con la UNAMAD.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Según [Salkind \(2010\)](#), diseño de investigación viene a ser el plan que proporciona la estructura lógica que guía al investigador para abordar el problema de investigación y responder las preguntas.

Así mismo, precisa que, el tipo de preguntas que el investigador desea responder, ayudará a determinar el tipo específico de diseño de investigación que utilizará en la investigación científica.

En el presente trabajo de investigación, según los objetivos establecidos, para describir las variables de estudio y evaluar sus relaciones, primero se realizó una investigación cuantitativa. Seguidamente, para explicar con mayor precisión y detalle los resultados de esta fase, se realizó una investigación cualitativa.

Por lo expuesto, el diseño de investigación utilizado fue el diseño explicativo secuencial (QUAN → qual) del enfoque de investigación mixta (cuantitativo cualitativo).

Según [Creswell \(2014\)](#), el diseño se denomina explicativo porque, los resultados de los datos cuantitativos obtenidos en la primera fase, son explicados con los resultados de los datos cualitativos de la segunda fase. Es considerado secuencial, porque la fase inicial cuantitativa será seguida por la fase cualitativa.

En la fase cuantitativa, el diseño de investigación fue el diseño transversal observacional, dado que, los datos fueron recogidos en un corto periodo de tiempo y ninguna variable fue manipulada, tampoco las unidades de estudio fueron asignados aleatoriamente a ningún grupo.

Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación, se plantearon hipótesis en base a las variables de estudio; estas variables fueron disgregaron en dimensiones, las cuales a su vez fueron medidas a través de sus indicadores, conforme se puede observar en la operacionalización de las

variables (véase sección 2.2). Es en base a estas mediciones que se realizaron los análisis estadísticos. Por lo que el método de investigación aplicada fue el método analítico-sintético.

Precisamente, respecto al método analítico-sintético, (Rodríguez & Pérez, 2017) indican que:

Este método se refiere a dos procesos intelectuales inversos que operan en unidad: el análisis y la síntesis. El análisis es un procedimiento lógico que posibilita descomponer mentalmente un todo en sus partes y cualidades, en sus múltiples relaciones, propiedades y componentes. Permite estudiar el comportamiento de cada parte. La síntesis es la operación inversa, que establece mentalmente la unión o combinación de las partes previamente analizadas y posibilita descubrir relaciones y características generales entre los elementos de la realidad [...]. (p. 182)

En la fase cualitativa, se procuró entender los sentimientos de satisfacción laboral y compromiso con la organización de los docentes de la UNAMAD; es decir, en esta fase se utilizó, el método de investigación fenomenológico.

Respecto a este método, (Vargas, 2011) manifiesta que:

(...) es un método más adecuado para abordar investigaciones que tienen que ver con el mundo interior de las personas. Se centra en la interpretación de los "fenómenos" tal y como se le presentan a la persona en su fuero interno. Para este método, la realidad no está fuera de manera objetiva, sino que se constituye subjetivamente de aquello que sucede en el interior de las personas como consecuencia del vivir y al margen de toda teoría (...) (p.33,34)

2.2 Variables, operacionalización

Variable independiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Facetas)	Indicadores	Valores y escala	Valores finales y escala
[...] Sentimiento de agrado 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 acorde con sus expectativas. (Muñoz Adánez, 1990, citado por Caballero Rodríguez, 2002, pp. 3-4)	Medición de los sentimientos y actitudes de los Profesores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018, sobre aspectos específicos de sus trabajos.	Reconocimiento	Ítems del 1.1 al 1.4	Para ítems positivos 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo Para ítems negativos 1: Totalmente de acuerdo 2: De acuerdo 3: Indeciso 4: En desacuerdo 5: Totalmente en desacuerdo Escala de medición: Ordinal	Puntuación promedio: < a 3: Dissatisfecho 3: Indiferente > a 3: Satisfecho Escala de medición: Ordinal
		Pago	Ítems del 2.1 al 2.3		
		Promoción, oportunidades de crecimiento	Ítems del 3.1 al 3.3		
		Relación con los compañeros de trabajo	Ítems del 4.1 al 4.3		
		Supervisión	Ítems del 5.1 al 5.4		
		Entorno físico y comodidades	Ítems del 6.1 al 6.2		
		Autonomía	Ítems del 7.1 al 7.2		
		Trabajo en sí	Ítems del 8.1 al 8.3		
Carga de trabajo	Ítems del 9.1 al 9.3				

Fuente: Adaptación de (Dingeta,, 2013)

Variable dependiente: Compromiso organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valores y escala	Valores finales y escala
<p>El compromiso organizacional, es “[...] el grado en que un empleado se identifica con una organización particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella [...]” (Robbins y Judge, 2009, p. 79)</p>	<p>Medida del grado de identificación de los Profesores con la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, sus metas y objetivos y su deseo de continuar en ella.</p>	Compromiso afectivo	Ítems de del 01 al 06	<p>Para ítems positivos</p> <p>1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo</p>	<p>Puntuación promedio:</p> <p>< a 3: Dissatisfecho 3: Indiferente > a 3: Satisfecho</p> <p>Escala de medición: Ordinal</p>
		Compromiso de continuidad	Ítems de del 07 al 09		
		Compromiso normativo	Ítems de del 10 al 13	<p>Para ítems negativos</p> <p>1: Totalmente de acuerdo 2: De acuerdo 3: Indeciso 4: En desacuerdo 5: Totalmente en desacuerdo</p> <p>Escala de medición: Ordinal</p>	

Fuente: Adaptación de (Dingeta, 2013)

Variables de ajuste o control: Variables sociodemográficas

Variable	Definición operacional	Escala de medición
Sexo	Sexo indicado por el docente	Nominal
Edad	Años cumplidos por el docente a la fecha de encuesta.	Ordinal
Experiencia laboral en la UNAMAD.	Tiempo total laborado por el docente en la UNAMAD a la fecha de la encuesta.	Intervalo
Grado académico.	Máximo grado académico alcanzado por el docente.	Ordinal
Condición laboral	Condición de vínculo laboral legal con la UNAMAD (contratado, nombrado).	Nominal

Fuente: Adaptación de ([Dingeta, 2013](#))

2.3 Población y muestra

Población

Según información proporcionada por la oficina de Recursos Humanos de la UNAMAD, la población de estudio, estuvo conformado por 269 Profesores, entre contratados y nombrados, los mismos que laboraban en la UNAMAD específicamente en el semestre académico 2018 - II.

Muestra

Las variables sociodemográficas, según [Cols \(2016\)](#) y [Rivera Carrascal \(2010\)](#) presentan relación con la satisfacción laboral como también con el compromiso organizacional. Por lo tanto, según [Henquin \(2013\)](#), pueden comportarse como variables confusoras falseando la verdadera relación de estas variables.

Precisamente según [Henquin \(2013\)](#), una forma de controlar estas variables en la etapa de análisis de datos, es mediante el uso de métodos de análisis

multivariante. De los distintos métodos estadístico, uno de los más utilizados para este propósito viene a ser la regresión logística.

Para evaluar la relación de variables mediante la regresión logística, el tamaño de muestra necesario según [Freeman \(1987\)](#) citado en [Ortega Calvo & Cayuela Domínguez \(2002\)](#). Se determina por:

$$n = 10(k + 1)$$

Donde k , es el numero de variables incluidas en el análisis de regresión logística.

En el estudio se consideraron 6 “variables independientes o explicativas” (sexo, edad, experiencia laboral, grado académico, condición y satisfacción laroral), que a su vez generaron 10 variables artificiales (dummy), por lo que, el tamaño mínimo de muestra necesario sería 110 ($n = 110$).

El ajuste de la ecuación o modelo de regresión logística, se realizó mediante la estimación por máxima verosimilitud. Al respecto, [Long & Jeremy Freese \(2001\)](#), mencionan que, para la estimación mediante el método de máxima verosimilitud, se requieren al menos 10 observaciones por parámetro estimado.

En el ajuste del modelo de regresión logística a los datos, se estimaron 10 coeficientes correspondientes al mismo número de variables artificiales (dummy) generadas a partir de las siete variables explicativas. Por lo que el tamaño mínimo de muestra requerido sería 100.

Para la recoger datos para las variables de interés, así como para la variables sociodemográficas, se incluyeron a todos los docentes de la UNAMAD, pero sólo 114 aceptaron participar voluntariamente. Por lo tanto, el tamaño de muestra utilizado fue 114, y cumple con lo requerido por [Freeman \(1987\)](#) y [Long & Jeremy Freese \(2001\)](#).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la fase de investigación cuantitativa, la técnica de recolección de datos empleada, para medir la satisfacción con el trabajo como para medir el compromiso con la organización, fue la encuesta auto administrada individual.

Respecto a la encuesta social, [Briones \(1996\)](#) manifiesta que, es un método de recolección de datos a través de preguntas orales o escritas formuladas a la población o muestra de personas que tienen las características requeridas por el problema de investigación.

La encuesta auto administrada individual, significa que el cuestionario es proporcionado directamente a cada participante en el estudio. No hay intermediarios y las respuestas lo marcan ellos de manera individual ([Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010](#)).

En la fase cuantitativa, para la recoger datos para las variables de interés en el estudio, se utilizaron cuestionarios que contenían preguntas estructuradas o cerradas.

Un cuestionario comprende un conjunto de preguntas correspondientes a una o más variables que se desean medir. Las preguntas estructuradas, contienen opciones o categorías de repuestas que fueron previamente delimitados por quien desarrolla la investigación ([Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010](#)).

Para la fase cualitativa, el instrumento utilizado fue una guía de entrevista semiestructurada.

A propósito, [Hernandez, Fernández, & Baptista \(2014\)](#) manifiestan que “[...] Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información [...]”. (p.403)

A continuación se presentan la ficha técnica y la descripción de los cuestionarios utilizados en la investigación cuantitativa.

Ficha técnica de cuestionario para la satisfacción laboral

Nombre del cuestionario: Cuestionario para la satisfacción laboral

Autores: Al-Rubaish, Rahim & Abumadini (2011), adaptado por Dingeta (2013).

Año: 2018

Descripción

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Medir la satisfacción laboral de los docentes de la UNAMAD – 2018.

Población: Un total de 269 Profesores que laboraban en la UNAMAD, en el semestre académico 2018 – II

Número de ítems: 30

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: Para cada ítem, el docente marcó con una X la escala valorativa de acuerdo a la realidad vivida.

Niveles o rango: Dissatisfecho si la puntuación promedio de los ítems es menor a 3, indiferente si el promedio es 3 y satisfecho si la puntuación promedio es mayor a 3.

El instrumento original denominado “Cuestionario de satisfacción laboral académico” elaborado por [Al-Rubaish, Rahim & Abumadini \(2011\)](#), presentó buenas propiedades psicométricas de validez de constructo y fiabilidad a nivel general como por dimensiones. En base a este instrumento e instrumentos de otros autores, [Dingeta \(2013\)](#) elaboró el cuestionario para la satisfacción laboral considerando 9 facetas, el cual fue considerado válido dado que, los porcentajes de acuerdos de 5 expertos para cada ítem, fueron superiores al 75%. Respecto a la confiabilidad, el coeficiente de alfa de Cronbach para las

facetas o dimensiones oscila entre 0.71 y 0.91, por lo que consideró confiable el instrumento.

En este trabajo, el cuestionario para la satisfacción laboral, fue adaptado del cuestionario utilizado por [Dingeta \(2013\)](#). Su validez en función a su forma, contenido y estructura fue evaluado por 3 expertos. Los resultados indican que el cuestionario es válido, como se presenta a continuación:

Experto	Opinión, resultado de evaluación
Dr. Hugo Dueñas Linares	Procede su aplicación
Dra. Soledad Paucar Sulca	Procede su aplicación
Dra. Mirella Rosa Luz Gavidia Canaquiri	Procede su aplicación

Fuente: Documentos de validación (Anexo II)

Respecto a la confiabilidad de un instrumento [Kerlinger & Lee \(2000\)](#) manifiesta

(...) Una confiabilidad alta no es garantía de buenos resultados científicos; pero no puede haber buenos resultados científicos sin confiabilidad. En resumen, la confiabilidad es una condición necesaria, pero no suficiente, del valor de los resultados de la investigación y su interpretación.

En este punto es necesario plantear la pregunta: ¿qué tan alto se requiere que sea el coeficiente de confiabilidad? No existe una respuesta rápida y rigurosa a esta pregunta (...). (p.600)

Sin embargo, todas las consideraciones coinciden en afirmar que, cuando las decisiones tomadas a partir de los coeficientes de confiabilidad, son irreversibles (ejemplo sentencia judicial, intervención quirúrgica), se requieren que estas sean altas.

Por otra parte, para instrumentos con alta validez, se puede aceptar bajo nivel de fiabilidad.

Para efectos de investigación, como se puede observar en el trabajo de [Barraza Macías \(2007\)](#), muchos autores coinciden en afirmar que el instrumento de recolección de datos es aceptable si el coeficiente alfa de Cronbach es al menos igual a 0.70.

En el presente trabajo de investigación, el coeficiente alfa de Cronbach calculado para el “cuestionario satisfacción laboral”, fue:

Estadístico de confiabilidad	Coefficiente
Alfa de Cronbach	0.850

Por lo tanto, la confiabilidad del cuestionario para medir la satisfacción laboral, fue al menos, aceptable.

Ficha técnica de cuestionario para el compromiso organizacional

Nombre del cuestionario: Cuestionario para el compromiso organizacional

Autores: [Meyer & Allen \(1997\)](#), adaptado por [Dingeta \(2013\)](#).

Año: 2018

Descripción

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Medir el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD – 2018.

Población: Un total de 269 Profesores que laboraban en la UNAMAD, en el semestre académico 2018 – II

Número de ítems: 13

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 13 minutos

Normas de aplicación: Para cada ítem, el docente marcó con una X la escala valorativa de acuerdo a la realidad vivida.

Niveles o rango: No comprometido si la puntuación promedio de los ítems es menor a 3, indiferente si el promedio es 3 y comprometido si la puntuación promedio es mayor a 3.

Para medir el compromiso con la organización, el instrumento más utilizado por los investigadores, fue elaborado por [Meyer & Allen \(1997\)](#), es así que [Dingeta \(2013\)](#), en base a este instrumento, elaboró el cuestionario para medir el compromiso organizacional. Para su validación, sometió a la evaluación de 5 expertos y como resultado, el porcentaje de acuerdos por los expertos para los ítems, fueron superiores al 76%. Así consideró válido el instrumento.

Respecto a la confiabilidad, el coeficiente de alfa de Cronbach para las dimensiones osciló entre 0.71 y 0.87, por lo que consideró confiable.

Para el presente trabajo de investigación, el cuestionario para el compromiso organizacional, fue adaptado del cuestionario utilizado por [Dingeta \(2013\)](#).

La validez en función a su forma, contenido y estructura fue evaluado por 3 expertos. Los resultados indican que el cuestionario es válido, según los resultados que se presentan a continuación:

Experto	Opinión, resultado de evaluación
Dr. Hugo Dueñas Linares	Procede su aplicación
Dra. Soledad Paucar Sullca	Procede su aplicación
Dra. Mirella Rosa Luz Gavidia Canaquiri	Procede su aplicación

Fuente: Documentos de validación (Anexo II)

Para evaluar la confiabilidad del cuestionario, el coeficiente alfa de Cronbach calculado fue como sigue:

Estadístico de confiabilidad	Coeficiente
Alfa de Cronbach	0.75

Por lo tanto, la confiabilidad del instrumento para medir el compromiso organizacional de los docentes, fue al menos, aceptable.

Para la fase cualitativa, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la entrevista semiestructurada.

La entrevista (diálogo), se utiliza cuando la información requerida por el investigador es conocida por otras personas, o cuando lo que se investiga forma parte de la experiencia de esas personas ([Hurtado de Barrera, 2000](#)).

En la entrevista semiestructurada, se usa una lista de áreas hacia las cuales se deben enfocar las preguntas. En este caso, se permite que los entrevistados se expresen con libertad con respecto a todas las preguntas de la lista ([Monje Álvarez, 2011](#)).

El instrumento de recolección de datos fue una guía de entrevista que se elaboró a partir de los resultados obtenidos en el enfoque cuantitativo, cuyas características se presentan a continuación.

Ficha técnica de guía de entrevista

Nombre del cuestionario: Guía de entrevista sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional

Autor: Ronald Quispe Flores.

Año: 2018

Descripción

Tipo de instrumento: Guía de entrevista

Objetivo: Obtener datos para explicar resultados de la fase cuantitativa.

Población: Un total de 269 Profesores que laboraban en la UNAMAD, en el semestre académico 2018 – II

Número de ítems: 5

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 25 minutos aproximadamente.

Normas de aplicación: Las preguntas de cada ítem son formulados a cada entrevistado, pudiendo aclarar las dudas de los mismos.

Respecto a la validez del instrumento, [Alvarez-Gayou Jurgenson \(2003\)](#) Indica que éste es un postulado del enfoque cuantitativo y una forma de evaluarla es por ejemplo mediante la triangulación de métodos o de investigadores. Si bien esta práctica enriquece la investigación, no se considera indispensable. En este entender, es más preferible la autenticidad de los resultados que la validez; es decir, que las personas logren comunicar su sentir real.

Respecto a la fiabilidad; en el enfoque cuantitativo, está busca reducir al mínimo el error de medición, sin embargo, en el enfoque cualitativo, no se realizan mediciones, por lo que, la posibilidad de determinación de la fiabilidad quedaría anulado ([Alvarez-Gayou Jurgenson, 2003](#)).

2.5 Métodos de análisis de datos

Para describir las características sociodemográficas de los docentes, diagnosticar la satisfacción laboral general y por dimensiones de los mismos. Así mismo, para diagnosticar el compromiso con la organización en general y por dimensiones; se utilizaron cuadros de distribución de frecuencias y representaciones gráficas.

Para evaluar la relación entre las variables de interés en el presente estudio, controlando las variables sociodemográficas; se calcularon intervalos de confianza para la razón de posibilidades (odds ratio: OR), mediante el ajuste de modelo de regresión logística multivariada a los datos.

Cuando el intervalo de confianza calculado para la razón de posibilidades no contenía a 1, a un nivel de confianza especificado, se concluyó que existía una relación estadísticamente significativa entre las variables en estudio, caso contrario, se concluyó que no existía relación significativa.

A partir de los valores estimados para las razones de posibilidades, se interpretaron las intensidades y sentido de relación de las variables significativamente relacionadas.

Para evaluar la relación de las variables de estudio estimando las razones de posibilidades, las respuestas a los ítems para las variables de interés en el estudio, se puntuaron según escala de Likert (Para ítems positivos 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indeciso, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo. Para ítems negativos 5 = Totalmente en desacuerdo, 4 = En desacuerdo, 3 = Indeciso, 2 = De acuerdo, 1 = Totalmente de acuerdo). Se asumió que los docentes satisfechos con su labor en la UNAMAD estuvieron de acuerdo con ítems positivos y desacuerdo con ítems negativos; en cambio, para docentes “dissatisfechos”, se asumió desacuerdo con ítems positivos y acuerdo con ítems negativos.

Una vez asignada las puntuaciones a las respuestas, se procedió a calcular las puntuaciones promedio para determinar la dissatisfacción o satisfacción del docente. La puntuación promedio igual a tres se tomó como “punto de corte”, por lo que, una puntuación promedio menor a tres, representó “dissatisfacción” del docente; puntuación promedio igual a tres “Indiferencia”, y puntuación promedio superior a tres representó satisfacción ([Dingeta, 2013](#)).

Para el compromiso organizacional, se procedió de manera similar que para la satisfacción laboral. Es así que, una puntuación promedio menor a tres, representó que el profesor no estuvo comprometido organizacionalmente con la UNAMAD, puntuación promedio igual a tres representó Indiferencia, y puntuación promedio superior a tres representó “compromiso” (Dingeta, 2013).

En la fase de la investigación cualitativa, las grabaciones de las entrevistas fueron transcritas. En estas transcripciones se destacaron las frases, párrafos, oraciones importantes, y se trasladaron a una tabla de doble entrada (Matriz de categorías y respuestas de los entrevistados) para comparar y analizar las respuestas de los entrevistados y obtener conclusiones para cada categoría u objetivo de investigación en esta fase.

El procesamiento y análisis de datos en la fase cuantitativa, se realizó haciendo uso de Microsoft Excel, los software estadístico SPSS versión 22 y STATA versión 14.

En la fase cualitativa, los datos de analizaron con el apoyo del software ATLAS.ti versión 8.

2.6 Aspectos éticos

Para desarrollar este trabajo, en ningún momento se necesitó la identificación personal de los participantes. La aplicación de las encuestas a los profesores, fue solicitada bajo documentación al Vice Rectorado Académico de la UNAMAD. Los datos obtenidos, fueron analizados tal como fueron obtenidos y no fueron utilizados para ningún otro fin que no sean para los objetivos del presente trabajo.

III. RESULTADOS

RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA

Características sociodemográficas

Se refieren a aspectos propios de los profesores que participaron en la investigación, los cuales, se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 01. Características de los docentes participantes en el estudio.

Característica	Cantidad	Porcentaje (%)	
		No acumulado	Acumulado
Sexo			
Femenino	30	26,3	
Masculino	84	73,7	
Edad (años)			
Menos de 40	47	41,2	41,2
De 40 a 49	43	38,6	79,8
De 50 a más	23	20,2	100,0
Experiencia laboral (años)			
Menos a 3	24	21,1	21,1
[3, 5)	17	14,9	36,0
[5, 10)	28	24,6	60,5
De 10 a más	45	39,5	100,0
Grado académico			
Bachiller	29	25,4	25,4
Magíster	60	52,6	78,1
Doctor	25	21,9	100,0
Condición laboral			
Contratado	69	60,5	
Nombrado	45	39,5	

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta de investigación
Elaboración: Propia

En la Tabla 01, se puede observar que, la mayoría de los Profesores encuestados, fueron del sexo masculino (76,6%).

La edad promedio fue de 42,30 años con una desviación estándar de 8,91 años, además, como se puede observar en la Tabla 01, las edades más frecuentes (41,2%), fueron menores a 40 años. Por lo que, se puede decir que el cuerpo docente de la UNAMAD, es relativamente “joven”.

Respecto a la experiencia laboral, el 66% de los profesores tienen experiencia laboral en la UNAMAD menor a 10 años, sólo el 34% tienen mayor tiempo de permanencia. Esto probablemente se deba al poco tiempo de creación de 6 nuevas Escuelas Profesionales.

En la actualidad, según la encuesta, sólo el 21,3% de los profesores cuenta con el grado académico de Doctor, el grado más frecuente es el de Magíster con el 48,9%.

La mayoría de los encuestados (68,1%) se encuentran como contratados, lo que implica ciertos inconvenientes para la Universidad y para los mismos profesores. Para la Universidad por ejemplo, al tener pocos docentes nombrados, se hace difícil la conformación de las autoridades universitarias afectando a su institucionalidad. A los profesores, por ejemplo les afecta a estabilidad laboral.

Satisfacción laboral de los Profesores.

A continuación se presenta la distribución del nivel de satisfacción de los docentes.

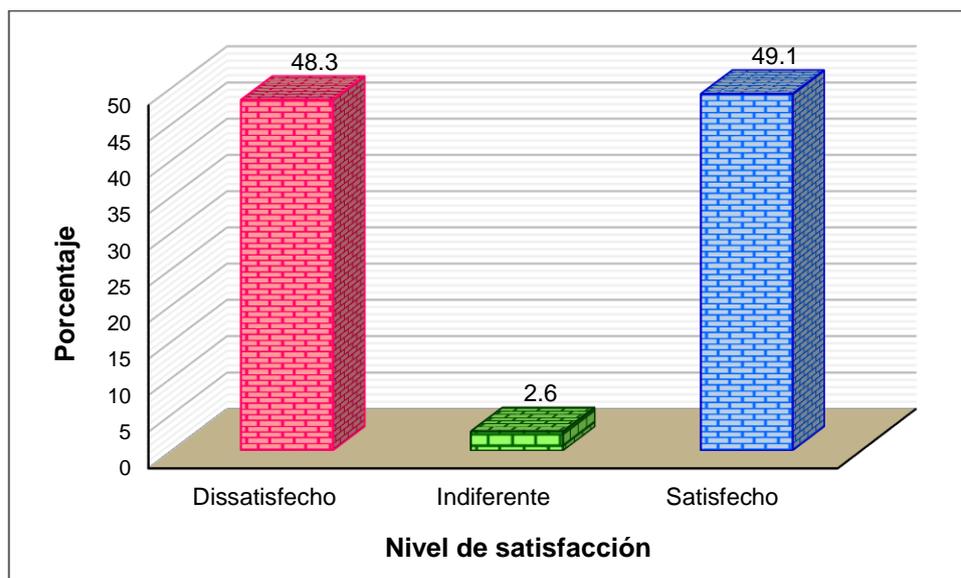
Tabla 02. Satisfacción laboral de los docentes, UNAMAD – 2018.

Nivel	Cantidad	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Dissatisfecho	55	48.3	48.3
Indiferente	3	2.6	50.9
Satisfecho	56	49.1	100.0
Total	114	100.0	

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta de investigación

Elaboración: Propia

Gráfico 01. Satisfacción laboral de los docentes, UNAMAD – 2018.



Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta de investigación
Elaboración: Propia

En la Tabla 02 y Gráfico 01, se observa que el 48.3% de los docentes encuestados de la UNAMAD, tienen una baja o muy baja satisfacción laboral (dissatisfechos). Este porcentaje se considera muy alta y puede afectar al buen desempeño laboral de los mismos.

Satisfacción laboral por dimensión

Dado el alto porcentaje de docentes dissatisfechos, fue necesario averiguar qué dimensiones o facetas tienen este problema. Para ello se tuvo que determinar la distribución de frecuencias para cada faceta de la satisfacción con el trabajo, el mismo que se observa en la Tabla 03.

Precisamente, en la Tabla 03 y Gráfico 02, se observa que el 73.7% se encuentran dissatisfechos con sus pagos o remuneraciones, el 72.8% se encuentran dissatisfechos con la gestión que realizan las autoridades para la promoción de docentes y con las oportunidades de crecimiento que les ofrece la universidad, el 48.2% no se encuentran satisfechos con el entorno físico y comodidades que encuentran en la universidad.

Tabla 03. Nivel de satisfacción laboral de los docentes, según dimensión.

Dimensión	Nivel de satisfacción (%)		
	Dissatisfecho	Indiferente	Satisfecho
Reconocimiento	72.0	14.0	14.0
Pago	73.7	7.9	18.4
Promoción y oportunidades de crecimiento	72.8	7.0	20.2
Relación con los compañeros de trabajo	39.5	8.8	51.7
Supervisión	33.4	6.1	60.5
Entorno físico y comodidades	48.2	23.7	28.1
Autonomía	9.6	16.7	73.7
Trabajo en sí	2.6	0.9	96.5
Carga de trabajo	23.7	14.0	62.3

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta de investigación

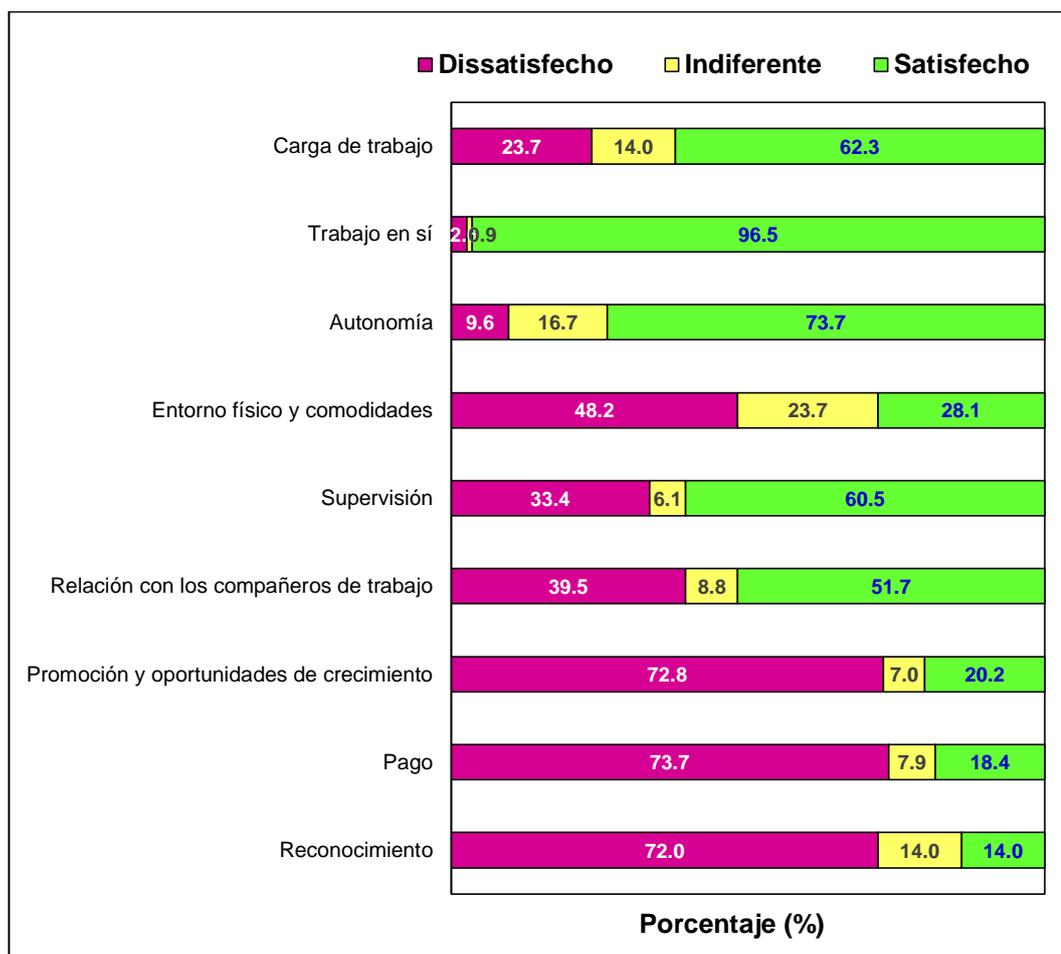
Elaboración: Propia

Las necesidades dissatisfechas antes señaladas, son necesidades extrínsecas que corresponden a los factores higiénicos de la teoría de Herzberg.

Respecto a las necesidades intrínsecas, el 72% de los Docentes, se encuentran dissatisfechos con el reconocimiento que reciben de las autoridades universitarias, sin embargo, el 96.5% se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan, el 62.3% se encuentran satisfechos con su carga laboral.

Respecto a la supervisión, el 60.5% se encuentran satisfechos, el 51.7% se encuentran satisfechos con la relación con compañeros de trabajo.

Gráfico 02. Nivel de satisfacción laboral de los docentes, según dimensión.



Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta de investigación
Elaboración: Propia

Compromiso organizacional de los Profesores.

En la Tabla 04 y Gráfico 03, se observa que el 75% de los docentes encuestados se encuentran comprometidos con el desarrollo, cumplimiento de metas y objetivos de la universidad, sin embargo, una cuarta parte de ello (25%) no tienen este mismo compromiso.

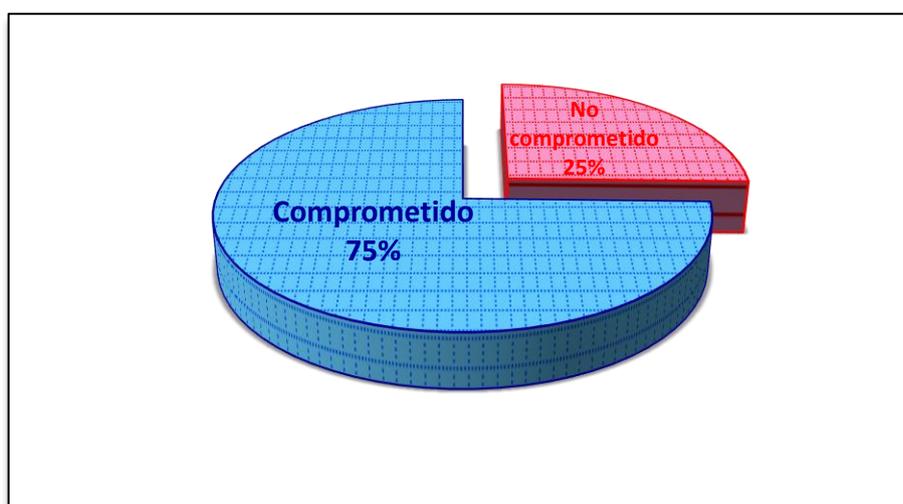
Tabla 04. Compromiso organizacional de los docentes, UNAMAD – 2018.

Nivel	Cantidad	Porcentaje (%)
No comprometido	29	25
Comprometido	85	75
Total	114	100

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta de investigación

Elaboración: Propia

Figura 03. Compromiso organizacional de los docentes, UNAMAD – 2018.



Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta de investigación

Elaboración: Propia

Compromiso organizacional por dimensión.

En la Tabla 05, se presenta la distribución de frecuencias, del compromiso organizacional de los docentes por dimensiones. Allí se observa que el 70.2% de los docentes que laboraban en la UNAMAD el año 2018, no tenía el compromiso de continuidad; es decir estaban dispuestos a perder los beneficios ganados con el tiempo, incluso tomar el riesgo de no conseguir trabajo inmediato, con tal de dejar la UNAMAD.

Sin embargo, el 57% tenían la obligación de permanecer en la universidad por razones éticas o morales. Pero los restantes 43% no compartían esa misma idea.

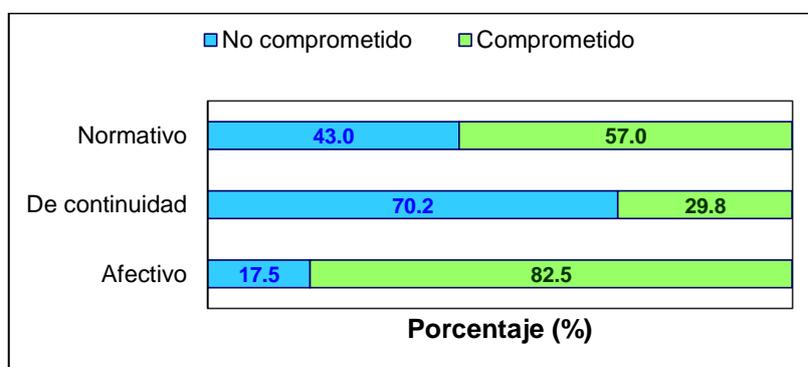
Tabla 05. Compromiso organizacional de los docentes, según dimensión.

Compromiso	Nivel (%)	
	No comprometido	Comprometido
Afectivo	17.5	82.5
De continuidad	70.2	29.8
Normativo	43.0	57.0

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta de investigación

Elaboración: Propia

Gráfico 04. Compromiso organizacional de los docentes, según dimensión.



Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta de investigación

Elaboración: Propia

Respecto al compromiso afectivo, el 82.5% se encontraban emocionalmente unido a la universidad, como reconocimiento a la oportunidad laboral que ésta les brindó.

Prueba de hipótesis

Como se mencionó en la sección 2.5, para probar las hipótesis de investigación, se estimó la razón de posibilidades, mediante el ajuste del modelo de regresión logística multivariada, controlando las variables sociodemográficas, ya que estas, podrían haberse comportado como variables confusoras, falseando la verdadera relación entre las variables en estudio.

Resultado para la prueba de hipótesis específica 1

Tabla 06. Variables relacionadas con el compromiso afectivo.

Variable independiente	\widehat{OR}	IC (95%)	
		L.i.	L.s.
Satisfacción laboral			
Indiferente	1.00		
Satisfecho	4.76	1.35	16.83
Condición laboral			
Nombrado	0.11	0.01	0.91
Grado académico			
Magister	2.58	0.54	12.27
Doctor	1.59	0.24	10.35
Experiencia laboral (años)			
De 3 a menos de 5	4.93	0.38	64.72
De 5 a menos de 10	2.35	0.35	16.00
De 10 a más	1.87	0.20	17.84
Edad (años)			
De 40 a 49	3.24	0.53	19.65
De 50 a más	2.73	0.44	16.87
Sexo			
Masculino	2.10	0.61	7.28
Constante	0.68	0.09	5.28

Estadístico calculado: LR $\chi^2(10) = 21.68$; p-valor = 0.0168

Categorías de referencia: Dissatisfecho, contratado, Bachiller, Menos de 3 años, Menos de 40 años, Femenino.

Fuente: Datos de encuesta de investigación

Elaboración: Propia.

En la Tabla 06 se puede observar que, el modelo de regresión logística ajustado a los datos es significativo (p-valor < 0.05), ello implica que existe al menos una variable que explica significativamente la variabilidad del compromiso afectivo. Precisamente, una de tales variables es la satisfacción

laboral, ya que, el correspondiente intervalo de confianza al 95% para el OR no contiene a 1.

Resultado para la prueba de hipótesis específica 2

Tabla 07. Variables relacionadas con el compromiso de continuidad.

Variable independiente	\widehat{OR}	IC (95%)	
		L.i.	L.s.
Satisfacción laboral			
Indiferente	1.00		
Satisfecho	1.18	0.44	3.15
Condición laboral			
Nombrado	0.46	0.10	2.06
Grado académico			
Magister	4.77	1.16	19.61
Doctor	5.75	1.10	30.07
Experiencia laboral (años)			
De 3 a menos de 5	0.27	0.05	1.39
De 5 a menos de 10	0.20	0.04	0.87
De 10 a más	0.53	0.11	2.54
Edad (años)			
De 40 a 49	1.40	0.39	5.01
De 50 a más	3.69	0.93	14.64
Sexo			
Masculino	0.65	0.22	1.93
Constante	0.25	0.04	1.60

Estadístico calculado: LR $\chi^2(10) = 17.87$; p-valor = 0.0572

Categorías de referencia: Dissatisfecho, contratado, Bachiller, Menos de 3 años, Menos de 40 años, Femenino.

Fuente: Datos de encuesta de investigación

Elaboración: Propia.

En la Tabla 07 se puede observar que, con una confianza del 95%, el modelo de regresión logística ajustado a los datos no es significativo (p-valor ≥ 0.05),

ello implica la falta de relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de docentes.

Resultado para la prueba de hipótesis específica 3

Tabla 08. Variables relacionadas con el compromiso normativo.

Variable independiente	\widehat{OR}	IC (95%)	
		L.i.	L.s.
Satisfacción laboral			
Indiferente	1.00		
Satisfecho	1.56	0.66	3.72
Condición laboral			
Nombrado	1.09	0.30	3.94
Grado académico			
Magister	0.76	0.27	2.16
Doctor	0.75	0.20	2.81
Experiencia laboral (años)			
De 3 a menos de 5	1.17	0.29	4.74
De 5 a menos de 10	1.61	0.45	5.80
De 10 a más	0.41	0.10	1.71
Edad (años)			
De 40 a 49	0.63	0.22	1.84
De 50 a más	0.96	0.29	3.20
Sexo			
Masculino	1.30	0.50	3.39
Constante	0.25	0.04	1.60

Estadístico calculado: LR $\chi^2(10) = 13.85$; p-valor = 0.1802

Categorías de referencia: Dissatisfecho, contratado, Bachiller, Menos de 3 años, Menos de 40 años, Femenino.

Fuente: Datos de encuesta de investigación

Elaboración: Propia.

En la Tabla 08, con una confianza del 95%, se puede observar que la ecuación de regresión logística ajustado a los datos no es significativo ($p\text{-valor} \geq 0.05$),

ello indica que la satisfacción laboral no explica significativamente la variabilidad del compromiso normativo de los docentes.

Resultado para la prueba de la hipótesis general

Tabla 09. Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Variable independiente	\widehat{OR}	IC (95%)	
		L.i.	L.s.
Satisfacción laboral			
Indiferente	1.00		
Satisfecho	3.39	1.22	9.44
Condición laboral			
Nombrado	0.39	0.08	2.06
Grado académico			
Magister	1.30	0.37	4.65
Doctor	1.70	0.33	8.65
Experiencia laboral (años)			
De 3 a menos de 5	0.62	0.12	3.07
De 5 a menos de 10	3.56	0.59	21.49
De 10 a más	0.82	0.12	5.38
Edad (años)			
De 40 a 49	1.16	0.31	4.42
De 50 a más	2.27	0.47	11.02
Sexo			
Masculino	2.09	0.73	6.00
Constante	0.88	0.15	5.24

Estadístico calculado: LR $\chi^2(10) = 19.81$; p-valor = 0.0311

Categorías de referencia: Dissatisfecho, contratado, Bachiller, Menos de 3 años, Menos de 40 años, Femenino.

Fuente: Datos de encuesta de investigación

Elaboración: Propia.

En la Tabla 09 se puede observar que, el modelo de regresión logística ajustado a los datos es significativo (p-valor < 0.05), ello implica que existe al

menos una variable que explica significativamente la variabilidad del compromiso con la organización. Precisamente, esa variable es la satisfacción laboral, ya que, el correspondiente intervalo de confianza al 95% para el OR no contiene a 1.

Además el OR estimado es $\widehat{OR} = 3.39$, lo cual indica que, los docentes satisfechos laboralmente, tienen 3.39 veces mayor la posibilidad de tener compromiso organizacional con la UNAMAD, comparado con los docentes no satisfechos; ello, controlando las variables sociodemográficas.

RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA

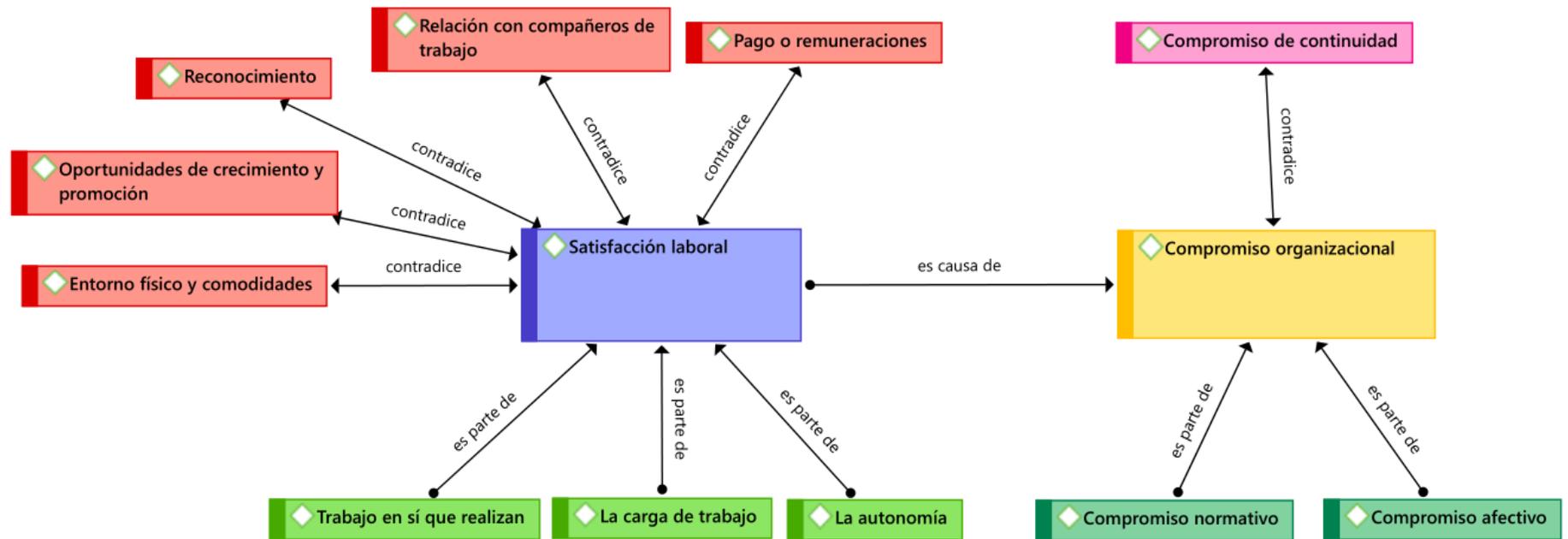
Para entender y explicar de mejor forma los resultados cuantitativos a partir de los datos de las entrevistas, previamente se presenta un mapa conceptual de los resultados cuantitativos (Figura 05) elaborado con el apoyo de ATLAS.ti versión 8.

En la figura 05, se observa que los docentes de la UNAMAD, en alto porcentaje se encuentra disatisfechos con: El pago o remuneraciones que perciben, la relación con compañeros de trabajo, el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y promoción, el entorno físico y comodidades. Sin embargo, en su mayoría se encuentran satisfechos con el trabajo en sí que realizan, la carga de trabajo y la autonomía que tienen.

Respecto al compromiso con la organización, los docentes en su mayoría tienen compromiso afectivo y normativo, sin embargo, un alto porcentaje no tiene el compromiso de continuidad con la UNAMAD.

Además, se observa una relación estadísticamente significativa de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD – 2018.

Figura 05.- Mapa conceptual de los resultados en la fase cuantitativa



Fuente: Elaboración propia

Tabla 10.- Categorías de variables de estudio y parte de respuestas según entrevistas a docentes de la UNAMAD - 2018.

Categoría de análisis	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Resumen conclusivo
Pago o remuneraciones	El pago que realiza la institución, a veces es... en sí no cubre para realizar las necesidades de uno, las primeras necesidades, llámese alimento vivienda, las responsabilidades en el hogar que tenemos no, es por hay que... uno se siente a veces incómodo, si estoy trabajando dice uno no...¿por qué tengo que pasar estas cosas?	todos estos años siempre me he sentido insatisfecho primeramente por el pago, porque el pago que nos alcanza la institución no cubre la canasta familiar	el pago no es netamente de la universidad, si no, que es un sistema netamente universitario eso siempre va a ser eso. salvo que hubiera los recursos directamente recaudados para que algo como un plus mejore.	el pago es una remuneración en forma general que viene del MEF, sabemos que a nivel nacional es la misma remuneración que nosotros estamos percibiendo	Bueno el pago que percibe todo docente, eso bueno ya viene del gobierno central	creo que uno sabe cuánto gana en la universidad. aquí las autoridades tal vez no lo podrían... el sueldo aumentar ¿no?, porque sale a nivel nacional, lo que si yo más podría decir que la insatisfacción, sería porque las autoridades no hacen, no se ve la parte de gestión, para que de repente nuestra universidad está ubicada en una zona, donde el costo de vida es muy elevado, muy alto.	la universidad por ser una universidad del estado, tiene una estructura de sueldo ya definida y no depende de las autoridades, sin embargo, hay una serie de otras posibilidades que nuestras autoridades no la están explotando. hay un divorcio de intereses entre la preocupación que tengan los líderes de la organización con respecto a los intereses de los docentes.	si vemos el costo de vida, entonces es muy bajo el ingreso económico para poder este... para poder solventar varias necesidades, por eso la remuneración que perciben es una insatisfacción porque es muy poca.	El sueldo que perciben los docentes es muy bajo comparado con el costo de la canasta familiar en la región. Si bien el sueldo lo fija el estado a través del MEF, consideran que las autoridades universitarias, no hacen gestión para incrementar las remuneraciones a través de los recursos directamente recaudados u otras fuentes de financiamiento.

Categoría de análisis	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Resumen conclusivo
Oportunidades de crecimiento y promoción	unos no más aprovechan otros nada estamos ahí no,... como dicen no, hay tantos colegas contratados años y años, pero, en esa parte se olvidaron	los docentes de ciencias, todos los que pertenecemos al departamento de ciencias, por no tener una escuela profesional, no tenemos esa facilidad de que nos promuevan, es más, hasta cierto punto ya la hemos perdido esa esperanza de que algún día nos puedan promover, en este caso de un docente contratado a nombrado	es netamente básicamente será lo que es gestión que deben dar, hacer las autoridades para que hayan los presupuestos y plazas correspondient es para que hayan ascensos, eso es lo que faltaría pues, gestión prácticamente de las autoridades	en cuanto a la promoción del docente, todavía no se ha dado la promoción del docente, porque uno, tenemos plazas en las que nosotros como autoridades hemos hecho todas las gestiones, pero el ministerio de economía se demora tanto, ya llevamos un año con lo que hemos hecho la gestión y aún no hay el visto bueno para que nosotros podemos llevar acabo el ascenso de los docentes.	yo tengo por ejemplo ahorita, estoy yendo ya 10 años en la misma escala remunerativa, en el mismo nivel, y eso debería en 5 años ya debería ya tener un ascenso, tener una promoción para mejorar. no hay gestión por parte de nuestras autoridades, hay un poco de egoísmo.	yo por ejemplo ya estoy ya 10 años en la categoría de asociado, entonces creo que es un derecho de un docente pueda promocionarse. hay un poco de egoísmo de las autoridades en ese sentido, de repente como ellos han promocionado antes, y que hay ese egoísmo de que, de repente si se promocionan otros colegas va a ver competencia, creo que es eso, no se está viendo el bien común.	es un problema de decisión política es decir, de los líderes de la organización	bueno imagínate, bueno yo estoy trabajando casi desde el 2008, se dieron recién promociones el año...creo... hasta, hasta ahora se dieron sólo dos oportunidades de poderse nombrar, ya... las cuales fueron...no me acuerdo creo que fueron en el 2011, otro fue en el 2010, 2009 por ahí, y otro fue en el 2013 en las cuales las plazas no eran muchas unas cuantas	Los docentes contratados indican que mucho tiempo están esperando su nombramiento Los docentes nombrados manifiestan que mucho tiempo vienen esperando su ascenso. Consideran hasta cierto punto, egoísmo de parte de las autoridades, para no realizar gestiones para los nombramientos y ascensos.

Categoría de análisis	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Resumen conclusivo
Reconocimiento	reconocimiento no sólo es pue, en pago. Podría ser un reconocimiento mejor ¿no?, de enviar de repente a prepararse al docente sin tener en cuenta de que... de que categoría es-	El pago no nos alcanza para el pago de la canasta familiar. Como todo profesional después de hacer o esforzarse por realizar un buen trabajo merece un reconocimiento de alguna manera ya sea no sé pues, con una pasantía o de repente un curso por ahí, pero no vemos esto de parte de las autoridades encargadas de la UNAMAD.	Hoy en día los reconocimientos que se hacen son a ciertos amigos, no son reconocidos como te digo...lo que se brinda o realiza, los reconocimientos a cualquiera no necesariamente a los que se merecen	Si es el reconocimiento en cuanto a lo de la investigación, es muy cierto, que en anteriores reglamentos no estaba estipulado que se le tenga que dar ... este la responsabilidad de ser asesor, jurado al docente contratado, pero ya hemos modificado en el reglamento que ellos pueden ser. en cuando a la responsabilidad social, hay un artículo donde dice que todos los docentes nombrados y contratados pueden realizar responsabilidad social.	el docente que quiere mejorar su situación tiene que estudiar, también tiene seguir estudiando por ejemplo su maestría, su doctorado, seguir estudiando y la mayoría lo hacemos, aquí en esta universidad la mayoría más del 50% son magister y algunos doctores, pero lo estamos cumpliendo como docentes, pero lo que no está cumpliendo es nuestras autoridades	La universidad como le he dicho está en una zona de frontera, deberíamos recibir esos incentivos como es por frontera, eso es gestión ¿no?,	Hay una serie de actividades que se realizan en la universidad, donde el profesor muchas veces pone el mejor de sus esfuerzos llámese actividades extracurriculares por aniversarios, por organización de algunos eventos o por una serie de otras actividades y observamos que no prima por ejemplo el reconocimiento que debería darse vía una resolución a nivel de decanatura o a nivel del rectorado según corresponda.	Puedes tener resolución pero eso es para un tema un poco laboral y estrictamente de acá ¿no?,	Consideran que no hay una correspondencia entre el esfuerzo que realizan los docentes para especializarse y la remuneración que perciben. Si se dan reconocimientos , no siempre es para quienes lo merecen.

Categoría de análisis	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Resumen conclusivo
<p>Relación con los compañeros de trabajo</p>	<p>Lamentablemente a veces como quien dice se clasifica no, a veces dicen ¿no?, entre nombrados no más, los contratados nada, o sea a un lado hasta para hacer proyecto, no, a él no jalamos, hay ese miramiento o clasificación no de unos a otros.</p>	<p>puede ser digamos, de repente no te dejan participar por decir en sus actividades, entonces de alguna manera te quedas aislado, entonces existe esto de no llevarse bien con todos</p>	<p>Básicamente debe ser por las relaciones intrapersonales o entre colegas</p>	<p>Bueno..., yo tengo en la mente ¿no?, que podría ser que el docente todavía no está consciente de hacer trabajos en equipo, en primer lugar, por parte de ellos y lo otro, quien que tenga incentivarlos a hacer ello, es pues el Jefe de Departamento</p>	<p>hay profesores que dicen ¿no?, no podemos ascender no podemos promocionar a estos colegas, ¿porqué?, porque piensan en su persona, hay no puedo ser autoridad va a ver más competencia. como 10 años en una misma escala es algo ilógico y eso lo que hace es que los docentes estén insatisfechos, incluso se ve entre colegas el miramiento.</p>	<p>de repente un profesor que hace todo el esfuerzo para poder superarse mejor, pero al otro colega no le gusta eso entonces hay una, como le digo...., hay como una hipocresía, uno no está contento con el</p>	<p>la mayoría de los profesores tienen más de un centro laboral y esto que implica, esto implica por ejemplo que cada uno está buscando por ejemplo el acomodo de sus horarios</p>	<p>cada uno se dedican a su trabajo más que de repente cuando hay eventos especiales</p>	<p>Cada docente busca superarse y eso no necesariamente es bien vista por otros docentes.</p>

Categoría de análisis	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Resumen conclusivo
Entorno físico y comodidades	Falta computadora, estamos quitoneándonos uno solo esperando o viene otro el otro nos quita. Una mesa a veces estamos haciendo otro viene y dice es mi mesa. Internet a veces no hay, en una universidad internet no debería faltar.	Mi opinión sería que cada docente tenga su propio cubículo su propia computadora dotada de internet para poder revisar información y pienso que son instrumentos básicos, para responder de mejor forma frente a nuestros estudiantes	ahorita hay insatisfacción, pero la universidad crecerá para ello tienen que hacer las gestiones las autoridades para dar las comodidades de construir, básicamente implementar los cubículos para los docentes para que trabajen cómodamente	bueno, como somos todavía una universidad joven, yo creo que hemos en cuanto a... equipos y materiales que estaban destinados a nuestro docentes ha sido tan ínfimo, pero a la, en la actualidad hemos tenido un presupuesto, el cual nos ha permitido, ahora...este, ampliar ello en cuanto a sus comodidades y equipos que pueda necesitar el docente	Bueno al comienzo si hemos tenido ese problema de laboratorios, creo que está mejorando poco a poco en la parte de equipos, ya se está viendo los laboratorios de especialidad, creo que ha tenido que SUNEDU hacernos algunas observaciones para ponernos pilas,	Respecto al entorno físico, en cuanto a los laboratorios que se están implementando	En el tema de biblioteca, en el tema de la librería o sea, que facilidades tienen los profesores de parte de la universidad.. toodos los días de dictado de clases nosotros necesitamos como docentes necesitamos traer o conseguir un cañón multimedia, que cuando lo vamos a conseguir a la escuela, no siempre ahí el buen trato.	no te dan todas las condiciones por ejemplo, en algunos casos ni siquiera hay mobiliario para cada docente y tampoco está equipado ni nada por el estilo. falta el tema de infraestructura y el tema de equipamiento en varios lugares, para poder desarrollar y desempeñarnos adecuadamente	Falta equipamiento de las salas de docentes acorde a sus necesidades laborales. Las aulas y laboratorios no están debidamente equipados e implementados, si bien es cierto, en algunos casos están en proceso.

Categoría de análisis	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Resumen conclusivo
Trabajo en sí que realizan	lo estás haciendo lo que te gusta.	en este caso yo como profesor de ciencias me gusta la ciencia, me gusta transmitir lo poco que me enseñaron mis maestros en mi formación por eso yo me siento satisfecho por el trabajo que realizo.	Debe ser por el tema de que como la universidad es nueva, joven entonces todavía la parte política los grupos todavía no está tan, como quien dice tan agrandado, sectorizado.	este vice rectorado al menos a estado capacitando a los docentes, hace tres años que se recibe una capacitación semestral en cuanto al desarrollo de sus asignaturas como debe ser la estrategia metodológica.	veo por la calidad de mis estudiantes, nosotros brindamos esa calidad a nuestros queridos estudiantes para que ellos puedan ser mejores, incluso mejores que nosotros mismos como docentes.	estamos en la docencia es porque nos gusta.	Yo pienso que la mayoría, sino todos los profesores que estamos en la universidad somos de vocación.	a varios les gusta el tema de enseñar, por eso, que se quedan, porque les gusta formar a personas, formar a estudiantes.	El trabajo que realizan es relacionado a su vocación

Categoría de análisis	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Resumen conclusivo
La carga de trabajo	cuando nos dan la carga, uno como es de su ocupación se siente contento porque realmente de esa carga tú vas a laborar te vas a sentir feliz porque lo estás haciendo lo que te gusta	lo hacemos porque tenemos esa capacidad y esa camiseta para efectuar la carga académica	Respecto a la carga académica, en estos últimos años de alguna manera se ha hecho una distribución casi equitativa y racional a lo que era antes hace 5 años o un poco más	Con respecto a la carga académica, sí... este..., creo que aquí hay dos diferencias uno en cuanto a los nombrados y contratados, uno, los nombrados estamos trabajando 40 horas como tiempo completo, en cambio el contratado está mejor remunerado y está con menos horas	cada docente tiene su carga académica y según a nuestro reglamento tenemos que cumplirla	la carga horaria es de acuerdo a la categoría de un docente que está en la universidad,	un profesor que hace por vocación, la verdad supera cualquier tipo de inconvenientes y dificultades.	La carga de trabajo también no es mucha, yo lo considero no es mucha,	El trabajo que realizan es por vocación y la carga laboral es razonable conforme al reglamento de la carga horaria docente.

Categoría de análisis	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Resumen conclusivo
La autonomía	la universidad es autónomo, hay libertad de cátedra hay libertad de cómo enseñar, porque no solo, porque no tenemos una fórmula para enseñar, uno busca las fórmulas más adecuadas para llegar al alumno	me encuentro satisfecho porque de esa parte si se ha dado la libertad de cátedra, por lo menos en lo personal nunca ninguna autoridad tampoco los estudiantes o los padres de familia nunca ha interferido en lo que yo puedo realizar o efectuar de la mejor forma el trabajo	los colegas que laboran, me imagino que todavía en forma libre deciden o participan en las actividades que desarrolla la universidad o el departamento académico	en cuanto a la docencia al trabajo e la docencia, no tenían todavía una base, pero ahora pues ya se sienten con mayor libertad para poder de repente una clase, porque ya tienen una base y la experiencia, otros han venido sin experiencia, ahora ya tienen la experiencia y ahí están los resultados	debe ser equitativa la carga académica para todos.	tenemos nuestra autonomía dentro de nuestra aula	creo que la universidad como es la cátedra universitaria, la cátedra libre, no hay mayor interferencias en el contenido lo que uno da	El tema de autonomía sí, es cierto, porque por el tema de autonomía en al desarrollo de sus clases	En la universidad se respeta la libertad de cátedra.

Categoría de análisis	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Resumen conclusivo
Compromiso afectivo	porque nos da muchas, mucha experiencia, nos abre camino no	nos debemos a nuestra institución, porque nos ha abierto las puertas,	Sienten afecto por la universidad, porque la universidad es joven y la mayoría de los colegas más del 90% fueron acogidos acá, y pudieron realizarse profesionalmente en las diferentes áreas	Claro, como que a todos nos pasaría ¿no?, ya hemos empezado a querer a nuestra universidad, somos parte de ella	Se ve entre colegas el miramiento, se ve todo eso y eso no mejora la calidad aquí en nuestra institución. algunas autoridades se dejan llevar de chismes y eso malogra a nuestra institución	hay un compromiso social que tenemos con la comunidad estudiantil	hay una serie de actividades que se realizan en la universidad, donde el profesor muchas veces pone el mejor de sus esfuerzos llámese actividades extracurriculares por aniversarios, por organización de algunos eventos o por una serie de otras actividades	una cosa es tener el sentido de amar el lugar, el lugar de trabajo, yo por lo menos me he formado aquí y estoy trabajando	Sienten agradecimiento hacia la universidad por la oportunidad que les da de acceder a un puesto laboral en muchos casos por primera vez. Sienten preocupación por los problemas de la universidad.

Categoría de análisis	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Resumen conclusivo
Compromiso normativo	porque nos da muchas, mucha experiencia, nos abre camino no, nos enseña no	nos debemos a nuestra institución, porque nos ha abierto las puertas.	se sienten agradecidos digamos a la universidad, es porque en otras universidades no tienen las mismas oportunidades de participar en las diferentes actividades libremente	Claro, como que a todos nos pasaría ¿no?, ya hemos empezado a querer a nuestra universidad, somos parte de ella	yo me siento satisfecha con lo que hago, porque veo por la calidad de mis estudiantes	hay un compromiso social que tenemos con la comunidad estudiantil	la universidad debería de plantearse de verdad que es lo que necesitamos para hacer de esta universidad, la gran universidad que todos deseáramos que sea	una cosa es tener el sentido de amar el lugar, el lugar de trabajo, yo por lo menos me he formado aquí y estoy trabajando.	Sienten agradecimiento por la oportunidad laboral y tienen compromiso social con los estudiantes.

Categoría de análisis	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Resumen conclusivo
Compromiso de continuidad	si hay oportunidades, uno siempre tiende hacer mejoras no, en su vida	si la UNAMAD nos valorara, porque habría que ir a otros lugares si aquí tendríamos todo ello para crecer. Si nos valoraría porque habría que pensar en dejar la UNAMAD, es como decir los docentes de ciencias somos incomprendidos, todo el tiempo no podemos estar así	Hay cosas que influyen, por ejemplo situaciones familiares, salud mejores remuneraciones, creo que es por las mejores oportunidades lo que deciden, a pesar de la condición del profesor	lo que prima es la parte remunerativa porque somos padres de familia, tenemos responsabilidad y a veces el mucho querer el sentimiento que tenemos por una institución no va a ser tanto que va a primar la remuneración	no hay una buena condición económica acá, no hay un buen trato entre colegas. Bueno, hubo y está habiendo ahorrando deserción de docentes y ahorita se está viendo de que hay docentes que está buscando otras universidades donde les den mejores condiciones de vida.	el costo de vida es muy elevado. Aquí uno está más sujeto a las enfermedades	si en el trabajo en el que uno está, en este caso en la docencia dentro de nuestra universidad y le está significando una serie de trabas a pesar de su vocación por la enseñanza ¿no?, de repente no pierde su vínculo con la docencia, pero si con la casa en la que está ¿no? por eso la dejaría ¿no?.	acá no hay el tema de estabilidad laboral, no se promocionan los docentes, no se llega al tema de contrato o nombramiento o mejor dicho para docentes que ya tienen bastante años acá. No hay el tema de llegar a tener estabilidad laboral aquí.	No se sienten reconocidos más que todo económicamente. Las condiciones de vida no son las óptimas.

Categoría de análisis	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Resumen conclusivo
Satisfacción y compromiso	Una persona satisfecha laboralmente no siempre tiene mayor compromiso organizacional	Si te valoran un poco más te comprometes más con la institución donde te estas desarrollando como profesional, pero, si se da lo contrario, o sea, si no valoran tu trabajo, no te valoran como profesional que eres, entonces que te queda	Me imagino que desde el punto de vista teórico, eso se da, es decir a mayor satisfacción siempre habrá mayor compromiso. En este caso se está comprobando la teoría	hay una relación directa, porque si yo me encuentro muy satisfecho en mi centro de trabajo, bueno, veo de que el compromiso con la organización o la institución, también está en relación	Sí. Yo si pienso que, cuando un docente está satisfecho, cuando un personal está satisfecho, no solamente docente, sino también un personal administrativo hace mejor las cosas	si yo gano bien me encuentro satisfecho y yo voy a dar todo por la universidad, pero si no yo percibo ese incentivo de parte de la universidad, por más que sea un héroe no voy a poder darme del todo, voy a tener que buscar otra opción laboral y eso ya va más allá del compromiso con nuestra universidad.	hay una relación directa realmente ¿no?, entonces en ese sentido por ejemplo me parece que es importantísimo mejorar lo primero para lograr un mayor compromiso con la universidad	hay una satisfacción en el entorno donde trabajamos en lo que hacemos como te digo, este... docentes y como formadores, ese compromiso este... eso hace que nos comprometamos más con la organización	Si una persona se encuentra al menos económicamente satisfecho, tendrá mayor compromiso con la organización .

Fuente: Elaboración propia

IV. DISCUSIÓN

Según [Hurtado \(2014\)](#), hay correlación directa significativa entre satisfacción con el trabajo y compromiso con la organización. Por otra parte, [Poornachandrika \(2015\)](#), indica que la satisfacción laboral explica cuantitativamente el cambio en el compromiso organizacional de los profesores universitarios. Así mismo, [Mejía \(2017\)](#), en su investigación encontró que hay correlación directa moderada significativa entre la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes.

En el presente trabajo de investigación se determinó que existe una relación directa significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD - 2018.

Este resultado concuerdan con los resultados obtenidos por varios autores respecto a la existencia de relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes.

Además se determinó que los docentes que se encontraban satisfechos laboralmente tenían 3.39 veces mayor la posibilidad de tener compromiso organizacional con la UNAMAD, comparado con los docentes con muy baja o baja satisfacción laboral.

Este resultado guarda concordancia con la teoría jerárquica de las necesidades humanas de Abraham Maslow, puesto que según este autor, una necesidad se motiva a satisfacer, sólo si las anteriores necesidades en el orden jerárquico se encuentran satisfechas en un grado suficiente.

[Hurtado \(2014\)](#), en su trabajo de investigación determinó que la satisfacción laboral tiene correlación directa significativa con las dimensiones afectivo y normativo del compromiso organizacional, mas no así con la dimensión de continuidad.

Por su parte [Abebe & Markos \(2016\)](#), determinaron una fuerte correspondencia directa significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones afectivo y

normativo del compromiso organizacional a excepción de la dimensión de continuidad que no presentó relación significativa.

En el presente trabajo de investigación se determinó que la satisfacción laboral tiene relación significativa con el compromiso afectivo de los docentes., mas no así con el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

Esta diferencia con los resultados de [Hurtado \(2014\)](#) y [Abebe & Markos \(2016\)](#), puede obedecer a la metodología adoptada en el análisis de datos, dado que estos autores consideran las puntuaciones para la satisfacción laboral y el compromiso organizacional como variables cuantitativas, por lo tanto utilizaron métodos estadísticos para variables cuantitativas. En cambio, en el presente trabajo de investigación las puntuaciones promedio fueron categorizados, por lo que para su análisis se utilizaron métodos estadísticos para variables categóricas.

Según [Dingeta \(2013\)](#), la mayoría de los profesores experimentaban una muy baja satisfacción laboral global.

En el presente trabajo de investigación un gran porcentaje de docentes (48.3%) se encontraron disatisfechos, lo cual concuerda con el hallazgo de [Dingeta \(2013\)](#).

Parte de los hallazgos del presente trabajo de investigación revelaron que alto porcentaje de docentes estuvieron disatisfechos con el pago que perciben y con el entorno físico e instalaciones; mas no así con la carga académica. Según [Dingeta \(2013\)](#), los profesores estaban disatisfechos con el pago, carga laboral, entorno físico e instalaciones.

Esta diferencia posiblemente se deba a que la UNAMAD, cuenta con el “Reglamento general de distribución y racionalización de la carga horaria docente”, el cual probablemente permite distribuir la carga de trabajo de los docentes acorde a sus expectativas.

V. CONCLUSIONES

- Primero:** Hay relación directa, estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD-2018, dado que el intervalo de confianza al 95% para la razón de posibilidades que relacionan las variables mencionadas no contiene a la unidad (IC 95%: 1.22, 9.44).
- Segundo:** El OR estimado para la relación entre las variables de interés, es igual a 3.39 ($\widehat{OR} = 3.39$), lo cual significa que los docentes de la UNAMAD que se encuentran satisfechos laboralmente, tienen 3.39 veces mayor la posibilidad tener compromiso organizacional comparado con los docentes dissatisfechos.
- Tercero:** Hay relación directa estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la UNAMAD-2018.
- Cuarto:** El OR estimado para relacionar satisfacción laboral con el compromiso afectivo es igual a 4.76 ($\widehat{OR} = 4.76$), lo cual indica que, los docentes de la UNAMAD satisfechos laboralmente tienen 4.76 veces mayor la posibilidad tener compromiso afectivo comparado con los docentes dissatisfechos.
- Quinto:** A un nivel de significancia del 5%, la satisfacción laboral no presenta relación con las dimensiones del compromiso organizacional (continuidad y normativo), dado que el modelo de regresión logística ajustado para ambos casos resultó no significativo (p-valor ≥ 0.05).
- Sexto:** Según resultados de la investigación cualitativa, “las oportunidades de crecimiento y promoción” y el “reconocimiento”, correspondientes a los factores intrínsecos o motivacionales de la “Teoría de Herzberg”, no se encuentran

en sus niveles óptimos, ello no permite alcanzar altos niveles de satisfacción de los docentes.

- Séptimo:** Según los resultados de la fase cualitativa del presente trabajo de investigación, el “pago o remuneraciones”, la “relación con compañeros de trabajo” y el “entorno físico y comodidades” que corresponden a los factores extrínsecos o higiénicos de la “Teoría de Herzberg”, no se encuentran en los niveles óptimos, ello conduce a la insatisfacción de los docentes.
- Octavo:** Alto porcentaje de docentes (48.3%) se encontraron disatisfechos laboralmente. Esta situación encuentra justificación en los bajos niveles de los “Factores Higiénicos” y “Factores motivacionales”, de la Teoría de Herzberg.
- Noveno:** El 82,5% de los docentes participantes en el estudio, tienen compromiso afectivo con la UNAMAD. Ello según resultados de la fase cualitativa, porque tienen agradecimiento a la universidad por la oportunidad de darles a ejercer más que otras universidades “antiguas”.
- Décimo:** El 57% de docentes participantes en el estudio, tienen compromiso normativo, como retribución a la apertura y la oportunidad laboral que les brinda universidad. Manifiestan su compromiso social con los estudiantes.
- Décimo primero:** El 70.2% de docentes participantes, no tienen compromiso de continuidad en la UNAMAD. Según ellos, principalmente por el bajo nivel remunerativo comparado con el costo de vida en la región, por falta de oportunidades de crecimiento y la falta de reconocimiento.

VI. RECOMENDACIONES

- Según la Teoría de Herzberg, para coadyuvar a la consecución de la satisfacción laboral, es necesario mejorar los niveles de los factores intrínsecos o motivacionales. Por esta razón, las autoridades universitarias, deben realizar las gestiones ante el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a fin de conseguir plazas para ascenso y nombramiento de los docentes.
- De acuerdo a la Teoría de Herzberg, altos niveles de los factores extrínsecos o factores higiénicos, evitan la insatisfacción laboral. Por lo que, las autoridades deben crear más centros de producción y repotenciar los existentes, para mejorar el ingreso de los docentes con recursos directamente recaudados, vía asignación por productividad.
- Según el artículo 68 de la ley 30220 y el artículo 240 del estatuto de la UNAMAD, el docente investigador tiene una bonificación especial del 50% de sus haberes totales. Por esta razón, las autoridades universitarias deben prestar fuerte apoyo a los docentes para que desarrollen investigación científica en sus especialidades. Con ello, se puede mitigar la insatisfacción, mejorar la satisfacción, mejorar la calidad de enseñanza-aprendizaje y conseguir el prestigio de la universidad.
- Crear espacios de dialogo a fin de tratar asuntos relacionados a los intereses propios de la universidad, así evitar la mala relación entre compañeros.

VI. PROPUESTA

REGLAMENTO DE ASIGNACIÓN ADICIONAL POR PRODUCTIVIDAD PARA PERSONAL DOCENTE DE LA UNAMAD

I. OBJETIVO

El presente reglamento tiene como objetivo, establecer las condiciones y el procedimiento para el otorgamiento de la asignación adicional por productividad a personal docente ordinario inmerso en la ley N° 30220 conforme a su disponibilidad económica dentro del marco legal de su estatuto y el artículo 96 de la ley universitaria.

II. ALCANCE

Lo dispuesto en este reglamento, comprende al personal docente ordinario cualquiera sea su categoría y dedicación estipulada en la ley N° 30220.

III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Estado, artículo 18
- Decreto supremo N° 304-2012-EF que aprueba el Texto Único Ordenado de la ley del sistema Nacional de Presupuesto 28411
- Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, artículo 4
- Ley Universitaria 30220, artículos 8, 11, 59.1 y 96
- Estatuto de la UNAMAD, artículo 247
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades Públicas.

IV. DISPOSICIONES GENERALES

IV.1. DE LA ASIGNACIÓN ADICIONAL POR PRODUCTIVIDAD

- 4.1.1 Se denomina asignación adicional por productividad a la retribución económica que es otorgada anualmente al personal docente que cumplió con desarrollar actividades que redundaron en productividad académica, teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

- Publicación en sistema OPULUS y entrega oportuna de los sílabos de los cursos asignados dentro de su carga lectiva, el cual deberá estar publicado como máximo cinco días calendarios después del inicio oficial del ciclo académico.
- Cumplir eficientemente con el avance silábico del dictado de la totalidad de los contenidos y actividades que comprende cada unidad, de acuerdo a la programación presentada en el silabo, haciendo uso de la TIC's, acceso a bibliotecas virtuales, tutorías online y páginas virtuales especializadas.
- Haber concluido eficientemente con el dictado de las asignaturas, según programación en silabo, con una deserción estudiantil máxima del 15%.
- Elaborar manuales académicos o guías de prácticas de los cursos a su cargo y presentadas a la jefatura de departamento académico en la primera semana del desarrollo del semestre académico, lo que finalmente será aprobada por la decanatura.

4.1.2 La retribución económica anual se financia con recursos directamente recaudados (RDR), por lo que su otorgamiento está sujeto a la posibilidad económica de la universidad.

4.1.3 El monto de otorgamiento será aprobada por el consejo universitario. Una vez evaluada el cumplimiento de las disposiciones y procedimientos del presente reglamento, la Dirección General de Administración ejecutará el acuerdo a la finalización del primer trimestre de cada año.

V. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Para el otorgamiento de la asignación por productividad, las instancias referidas en el presente reglamento, deberán tomar en cuenta las siguientes especificaciones:

- Que los docentes comprendidos en los alcances de este reglamento, hayan realizado labor efectiva y productiva durante los dos semestres anteriores a la asignación.

- Que los docentes no tengan sanciones y/o amonestaciones por medidas disciplinarias administrativas el año inmediato anterior a la fecha de obtención de la asignación.
- Que los docentes, por semestre cumplan por lo menos con tres indicadores precisados en la sección 4.1.1 del presente reglamento.

VI. DEL FINANCIAMIENTO

- La ley universitaria 30220 en el segundo párrafo del artículo 96 precisa “La universidad pública puede pagar a los docentes una asignación adicional por productividad, de acuerdo a sus posibilidades económicas”. De manera complementaria, en la misma ley, en el artículo 59 sección 59.11 indica que es facultad del consejo universitario “Fijar las remuneraciones y todo concepto de ingresos de las autoridades, docentes y trabajadores de acuerdo a ley”.
- La asignación adicional por productividad para docentes ordinarios, será como máximo el 50% de una UIT del año en que se asigna el adicional, el cual estará sujeto a la disponibilidad presupuestal por RDR recaudados en la genérica 01 Personal y Obligaciones Sociales.

VII. REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS

Al finalizar el segundo semestre de cada año, las Direcciones de Departamentos Académicos alcanzarán a las facultades los informes de productividad de sus docentes, consistentes en informes de:

- Publicación en sistema OPULUS y entrega oportuna de los sílabos de los cursos asignados dentro de su carga lectiva, el cual deberá estar publicado como máximo cinco días calendarios después del inicio oficial del ciclo académico.
- Cumplimiento eficiente con el avance silábico del dictado de la totalidad de los contenidos y actividades que comprende cada unidad, de acuerdo a la programación presentada en el silabo, haciendo uso de la TIC's, acceso a bibliotecas virtuales, tutorías online y páginas virtuales especializadas.
- Conclusión eficiente con el dictado de las asignaturas, según programación en silabo, con una deserción estudiantil máxima del 15%.

- Elaboración de manuales académicos o guías de prácticas de los cursos a su cargo y presentadas a la jefatura de departamento académico en la primera semana del desarrollo del semestre académico, lo que finalmente será aprobada por la decanatura.

Además, adjuntará el consolidado del cumplimiento de los indicadores de productividad de los docentes, según anexo 01, en físico y digital.

Los Departamentos Académicos y las Facultades son responsables de evaluar el cumplimiento de productividad de los docentes a su cargo, elevando al Vice Rectorado Académico el consolidado del cumplimiento de los indicadores de productividad, según anexo 01, con sus respectivos informes evaluados y visados, para su aprobación por el consejo universitario bajo resolución.

La dirección de Recursos Humanos, mediante la Oficina de Remuneraciones, realizará el sinceramiento de las planillas de subvenciones económicas u otros gastos de la genérica 01 Personal y Obligaciones Sociales por la fuente de financiamiento recursos directamente recaudados, para todo el año fiscal vigente, a fin de contar con los saldos presupuestales reales en dichas partidas, debiendo informar lo anterior a la Dirección General de Administración.

Esta dirección, solicitará a Secretaría General la siguiente información:

- Informe de memoria anual de logros alcanzados, del año anterior a la asignación de adicional por productividad
- Resolución de aprobación de la directiva interna para ejecución y control de proceso presupuestario para el año fiscal
- Resolución de aprobación de reglamento de otorgamiento de asignación adicional por productividad

El Rectorado solicitará a la Dirección General de administración, Dirección de Planificación, Dirección de Recursos Humanos y Dirección de asesoría Legal, los informes técnicos de opinión favorable para el otorgamiento de la asignación adicional por productividad, de acuerdo al ámbito de su competencia, en caso

que fuera necesario, dichas direcciones coordinarán con sus oficinas técnicas a fin de elaborar los informes solicitados.

La Dirección General de administración, en base a la resolución de aprobación de los resultados del cumplimiento de indicadores de los docentes, realizará los cálculos y determinará el importe total de retribución económica, en base a la propuesta inicial (máximo el 50% de una UIT), de acuerdo al anexo 02.

En base a dicho importe, la Dirección General de Administración, solicitará a la Oficina de Fondos, el informe sobre la disponibilidad financiera, para cubrir dicho importe, en caso de no contar con la disponibilidad financiera, informará dando a conocer el importe máximo disponible para la asignación adicional por productividad.

El Rectorado, con los informes favorables de las Direcciones y otros documentos que se requiera (sinceramiento de planillas, disponibilidad financiera, importe total), mediante la Dirección de Planificación, solicitará a la Oficina de Presupuesto, la emisión de la Certificación Presupuestal correspondiente, en caso de no contar con la disponibilidad presupuestal, informará el importe máximo a cubrir para la asignación adicional por productividad.

El consejo universitario, con toda la documentación indicada, y de considerarlo conveniente, procederá a emitir la resolución aprobando la asignación adicional por productividad, ordenando el pago de dichas asignaciones para el año fiscal.

La Dirección General de Administración, dará cumplimiento a lo indicado en la Resolución, ordenando a la Dirección de Recurso Humanos que procese las planillas de asignación por productividad, las mismas que deberá remitir a las dependencias correspondientes para su contabilización, giro y pago correspondiente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primero. Dado que el Rector, Vicerrector Académico y Vicerrector de Investigación, no cuentan con carga lectiva, pero tienen un alto grado de responsabilidad en el buen desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, quedarán exceptuadas en lo que respecta a las evaluaciones del cumplimiento de indicadores, debiendo darse por cumplidos todos los indicadores en los dos semestres en sus respectivos departamentos académicos.

Segundo. Los docentes que se hallan inmersos dentro de los alcances del presente reglamento y que se encuentren gozando de licencia con goce o sin goce de haber en el periodo de evaluación, no tienen derecho a percibir la asignación adicional por productividad.

Tercero. El Consejo Universitario, a propuesta del Vice Rectorado Académico, anualmente aprobará incluir nuevos indicadores como requisito para la asignación adicional, teniendo en cuenta que ellos coadyuvan la mejora continua de la calidad académica.

Cuarto. El consejo universitario resolverá, si algún punto no está precisado en el presente reglamento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primero. El presente reglamento se aplicará para el pago de la asignación adicional por productividad correspondiente al año 2019, siempre y cuando se cumplan los indicadores, establecidos en este reglamento.

DISPOSICIÓN FINAL

Primero. Este reglamento, entra en vigencia a partir del día siguiente de la emisión de su resolución de aprobación.

IX. REFERENCIAS

Referencia bibliográfica

- Abebe, T., & Markos, S. (2016). The relationship between job satisfaction and organizational commitment in public higher education institute the case of ARBA MINCH UNIVERSITY, ETHIOPIA. *International Journal of Research in Business Management*, 4(8), 17-36.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Al-Rubaish , A. M., Rahim, S.-I. A., & Abumadini, M. (2011). Academic job satisfaction questionnaire: Construction and validation in Saudi Arabia. *Journal of Family and Community Medicine*, 18(1), 1.
- Alvarez-Gayou Jurgenson, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología*. México: Paidós educador.
- Amorós, E. (2000). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque: USAT.
- Aref, K., & Aref, A. (2011). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment amongst School Teachers in. *Journal of American Science*, 7(12):488-491.
- Barraza Macías, A. (2007). Apuntes sobre metodología de la investigación. La consulta a expertos como estrategia para la recolección de evidencias de validez basadas en el contenido. *INED*, 7, 5-14.
- Barrena, S. (2014). El pragmatismo. *Factótum*, 12, 1-18.
- Bentley, P. J.; Coates, H.; Dobson, I.; Goedegebuure, L.; Meek, V. L. (Eds). (2013). *Job satisfaction around the academic world*. Springer Science & Business Media.
- Briones, G. (1996). *Investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá: e Impresores Ltda.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2).
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. EL capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Cols, L. J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261-292.

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dingeta, M. G. (2013). *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teacher Educators: The Case of Arbaminch College of Teacher Education (AMCTE)*. Tesis para obtener el grado académico de magister, Addis Ababa University, Addis Ababa - Ethiopia.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction?. *Journal of organizational behavior*, 185-202.
- Freeman, D. (1987). *Applied categorical data analysis*. . New York: Marcel Dekker, Inc.
- Getahun, T., Tefera, B. F., & Burichew, A. H. (2016). Teacher's Job Satisfaction And Its Relationship With Organizational Commitment In Ethiopian Primary Schools: Focus On Primary Schools Of Bonga Town. *European Scientific Journal, ESJ*, 12(13).
- González, T. F., & Guillen, M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of 'normative commitment'. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401-414.
- Guerra, E. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016*. Lima. Recuperado el 20 de Agosto de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6247/Guerra_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2004). *Comportamiento organizacional*. Internacional Thomson Editores.
- Henquin, R. P. (2013). *Epidemiología y Estadística para principiantes*. Buenos Aires - Argentina: CORPUS Editorial y Distribuidora S.A.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico, DF: Mc Graw Hill Educación.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill education.
- Hurtado de Barrera, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas, Venezuela: Editorial Fundamentos Servicios y Proyectos para América Latina (SYPAL).

- Hurtado Morales, L. K. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá*. Bogotá.
- INEI, D. (2011). *II Censo Nacional Universitario 2010*. Principales resultados. Lima: INEI.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational researcher*, 33(7), 14-26.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Investigación del Comportamiento* (Cuarta Edición ed.). México: McGRAW-HILL.
- Loli Pineda, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10(2).
- Long, J. S., & Jeremy Freese . (2001). *Regression Models for Categorical Outcomes Using Stata*. Texas: Stata Corporation.
- Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, 15(1).
- Luthans, F. (2011). *Ogranizational Behavior. An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Macías, A. B., & Chávez, M. A. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International journal of business and management*, 5(6), 17.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Mejía, V. M. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016*. Lima. Recuperado el 23 de Junio de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8385/Mej%C3%ADa_VM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Sage Publications.
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Morán Flores, G. (2015). *Encuesta Nacional a egresados universitarios y universidades, 2014*.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60.
- Ortega Calvo, M., & Cayuela Domínguez, A. (2002). Regresión logística no condicionada y tamaño de muestra: una revisión bibliográfica. *Revista Española de Salud Pública*, 76, 85-93.
- Poornachandrika, T. S. (2015). A Study of the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in the Twin Cities of Hyderabad and Secunderabad. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 3. Recuperado el 13 de Febrero de 2018, de <http://www.ijetmas.com/admin/resources/project/paper/f201512081449558746.pdf>
- 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 de Maestría, Universidad de Colima)*. (Acceso 28 de junio del 2017).
- Rehman, M., Irum, R., Tahir, N., Ijaz, Z., Noor, U., & Salma, U. (2012). The impact of job stress on employee job satisfaction: A study on private colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(3), 50.
- Rivera Carrascal, O. M. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Tesis de maestría, Lima. Recuperado el 13 de julio de 2018, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10a. ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional. Decimotercera edición*. México: Pearson educación.

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Compromiso organizacional (decimo quinta edición)*. México: Pearson.
- Rodríguez , A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 175-195.
doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Salkind, N. J. (2010). *Encyclopedia of research design* (Vol. 1). Sage.
- Sempene, M. E., Rieger, H., & Roodt, G. (2002). JOB SATISFACTION IN RELATION TO ORGANISATIONAL CULTURE. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 23-30.
- Spector, P. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage publications.
- Vargas, X. (2011). *¿Cómo hacer investigación cualitativa?* México: ETXETA.

ANEXOS

	Reconocimiento	TD	D	I	A	TA
1	1.1 La universidad cuenta con un programa de reconocimiento al logro de sus profesores en el trabajo, plasmado en un documento.					
	1.2 Las autoridades universitarias otorgan reconocimientos a los profesores.					
	1.3 Las autoridades universitarias, no dan reconocimiento oportuno					
	1.4 No hay suficientes recompensas para aquellos profesores que realizan bien su labor.					
	Pago (dietas, subsidios,..., etc.)	TD	D	I	A	TA
2	2.1 Mi remuneración es baja comparada con las remuneraciones de colegas que realizan el mismo trabajo en otras universidades.					
	2.2 Mi pago es justo y mejor en comparación con los pagos de otros profesionales no docentes.					
	2.3 Siento que me pagan una cantidad justa según mi especialización y experiencia laboral.					
	Promoción / oportunidades de crecimiento	TD	D	I	A	TA
3	3.1 Las autoridades universitarias se preocupan permanentemente por la especialización y actualización de los profesores.					
	3.2 La universidad tiene prácticas injustas de ascenso de profesores.					
	3.3 En esta universidad, mis oportunidades de superación profesional y personal, son muy escasas.					
4	Relación de compañero de trabajo	TD	D	I	A	TA

	4.1 Mis colegas son sincero(a)s y puedo confiar en ello(a)s.					
	4.2 Mis colegas están dispuestos a escucharme y apoyarme en los problemas relacionados a mi trabajo.					
	4.3 Mis colegas y personal administrativo con quienes trabajo, son amigables.					
	Supervisión	TD	D	I	A	TA
5	5.1 El Director de Departamento Académico, tiene trato justo con los profesores.					
	5.2 Puedo confiar en el Director de Departamento Académico.					
	5.3 El director de Departamento Académico, nos hace partícipes en decisiones que afectan nuestros trabajos.					
	5.4 El Rector y Vicerrectores, nos hacen partícipes en decisiones que afectan nuestros trabajos.					
	Entorno físico y comodidades	TD	D	I	A	TA
6	6.1 Los salones de clases y su equipamiento son adecuados para el proceso de enseñanza – aprendizaje.					
	6.2 La universidad brinda comodidades y facilidades para realizar mi trabajo (sala de docentes, servicios higiénicos, computadoras, internet, teléfono).					
	Autonomía	TD	D	I	A	TA
7	7.1 Tengo libertad de decisión para cumplir mi responsabilidad.					

	7.2 Tengo libertad de elección (métodos de enseñanza y evaluación) al desarrollar mi trabajo.					
8	Trabajo en sí	TD	D	I	A	TA
	8.1 Mi trabajo actual, me permite usar mi creatividad y habilidad					
	8.2 Realmente estoy haciendo algo valioso en mi trabajo					
	8.3 Siento que mi trabajo es útil.					
9	Carga de trabajo	TD	D	I	A	TA
	9.1 Siempre tengo suficiente tiempo para cumplir las responsabilidades que me asignan en la universidad.					
	9.2 Siento que mi carga laboral en la universidad es muy pesada.					
	9.3 Mi trabajo en la universidad nunca me estresa.					

Tercera parte: Información sobre compromiso organizacional.

A continuación se presentan una serie de declaraciones que pueden representar los sentimientos de las personas respecto a la organización para la cual trabajan. Por favor, Indique el grado de acuerdo o desacuerdo con cada declaración según su propio sentimiento respecto a la universidad donde está trabajando actualmente, marcando una "X" debajo de la escala que representa su elección.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	D	I	A	TA

Compromiso afectivo		TD	D	I	A	TA
01	Tomar la decisión de trabajar en esta universidad, definitivamente fue un error.					
02	No me siento parte de la "familia universitaria"					
03	Me siento "emocionalmente unido " a esta universidad					
04	Siento fuerte sentido de pertenencia a la universidad					
05	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en esta universidad					
06	Siento los problemas de la universidad como los míos					
Compromiso de continuidad		TD	D	I	A	TA
07	Creo que tengo muy pocas opciones para considerar la decisión de dejar esta universidad.					
08	Una de las pocas consecuencias negativas al dejar esta universidad, sería la escasez de otras alternativas.					
09	En este momento me resulta muy difícil dejar esta universidad (por la inversión realizada y por el tiempo de permanencia), aún si lo quisiera.					
Compromiso normativo		TD	D	I	A	TA
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi actual empleador.					
11	Me sentiría culpable si dejara ahora la universidad.					
12	En este momento no dejaría la universidad, porque tengo obligaciones con las personas en ella.					
13	Creo que no sería una decisión justa dejar la universidad ahora, a pesar de que ésta sea un beneficio.					

Guía de entrevista sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional

Estimado Profesor(a), es preciso recordar que el diseño de la investigación empleado en este estudio es una estrategia explicativa secuencial del enfoque mixto (QUAN → qual). Por lo que, se requieren dos grupos de datos (primero cuantitativo y luego cualitativo). Ya finalizada la fase cuantitativa, a continuación se presentan las preguntas referentes a los datos cualitativos. Se le suplica responder con toda sinceridad a las mismas.

- 1.- Según los resultados de la fase cuantitativa, la mayoría de los docentes encuestados reportaron bajos niveles de satisfacción con el pago o remuneración que perciben, con las oportunidades de crecimiento y promoción, así mismo con el reconocimiento. ¿Por qué cree Usted que ello ocurre?
- 2.- Alto porcentaje de docentes encuestados indicaron ambivalencia o bajos niveles de satisfacción respecto a la relación con los compañeros de trabajo, como también respecto al entorno físico y comodidades. ¿Por qué cree Usted que ello ocurre?
- 3.- Por otra parte, la mayoría de los docentes encuestados reportaron satisfacción con el trabajo en sí que realizan (uso de habilidad y creatividad), con la carga de trabajo, y con la autonomía (libertad para el: cumplimiento de responsabilidades, uso de métodos de enseñanza y evaluación). ¿Puede usted indicar las razones de esta situación?
- 4.- Un alto porcentaje de docentes, indican tener: fuertes lazos emocionales (sienten orgullo de pertenecer a la universidad, se identifican con sus valores, y sienten los problemas de la universidad como sus problemas), y obligaciones morales con la UNAMAD (sentimiento de obligación de no dejar la universidad por estar en “deuda” con ella); sin embargo, la mayoría están dispuestos a dejar la UNAMAD, a pesar de que perderían los beneficios sociales ganados, el dinero y tiempo invertido entre otras cosas. ¿Por qué cree usted que esta situación se da?
- 5.- En el presente trabajo de investigación y otros, se determina que los docentes con mayor satisfacción laboral, muestran mayor disposición para realizar esfuerzos importantes para el logro de las metas y objetivos de la universidad, así mismo, tienen el deseo de seguir permaneciendo en ella. ¿Cómo usted explicaría esta situación?

Anexo II. Validez de los instrumentos



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Puerto Maldonado, 07 de noviembre del 2018

CARTA S/N – 2018

SEÑOR:

Dr. Hugo Dueñas Linares

Presente.-

ASUNTO. SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que en mi condición de alumno del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, vengo realizando el trabajo de investigación titulado:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

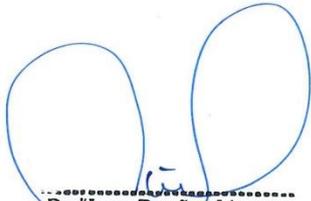
Por lo que, conocedor de su connotado conocimiento y experiencia en el campo de la investigación científica, recorro a Usted para solicitarle su opinión y validación, de los instrumentos de recolección de datos. Para lo cual adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de definición conceptual y operacional de variables de investigación.
- Instrumentos y ficha técnica

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,


MSc. Ronald Quispe Flores
DNI N° 24490428


Dr. Hugo Dueñas Linares
ESPECIALISTA EN IDENTIFICACIÓN
TAXONÓMICA DE FLORA SILVESTRE
Código LIC-ES-2017-009



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la satisfacción laboral

Investigador (a): Ronald Quispe Flores

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Hernando Hugo Dueñas Linares

Lugar y fecha:

Puerto Maldonado, 09 Nov 2018

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Es coherente

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Es pertinente

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Tiene profundidad

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Dr. Hugo Dueñas Linares
 ESPECIALISTA EN IDENTIFICACIÓN
 TAXONÓMICA DE FLORA SILVESTRE

Código LIC-ES-2017-009
 Sello y Firma

Dr. *Hernando Hugo Dueñas Linares*

DNI: *23 80 5876*

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:
Título del trabajo de investigación:

 COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

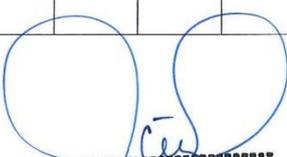
Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la satisfacción laboral

Investigador (a): Ronald Quispe Flores

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					98
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					99
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					99
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					98
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					99
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					99
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					98
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					99
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					98
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					99

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

 Procede su aplicación

 Debe corregirse

Dr. Hugo Dueñas Linares
 ESPECIALISTA EN IDENTIFICACIÓN
 TAXONÓMICA DE FLORA SILVESTRE

 Código LIC-ES-2017-009
 Sello y Firma

 Dr. Hermando Hugo Dueñas Linares
 DNI: 23.801.826



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre compromiso organizacional

Investigador (a): Ronald Quispe Flores

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Hernando Hugo Dueñas Linares

Lugar y fecha:

Puerto Maldonado, 09 Nov 2018

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Es coherente

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Es pertinente

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Tiene profundidad

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

[Signature]
Dr. Hugo Dueñas Linares
 ESPECIALISTA EN IDENTIFICACIÓN
 TAXONÓMICA DE FLORA SILVESTRE
 Código LIC-ES-2017-009

Sello y Firma

Dr./Mg.: *Hernando H. Dueñas Linares*

DNI: *23805876*

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre compromiso organizacional

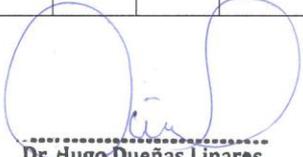
Investigador (a): Ronald Quispe Flores

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					98
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					98
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					99
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					98
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					99
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					98
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					99
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					99
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					98
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					99

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Dr. Hugo Dueñas Linares
 ESPECIALISTA EN IDENTIFICACIÓN
 TAXONÓMICA DE FLORA SILVESTRE
 Código LIC-ES-2017-009
 Sello y Firma

Dr. Hernando H. Dueñas Linares
 DNI: 23805826



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Puerto Maldonado, 07 de noviembre del 2018

CARTA S/N – 2018

SEÑORA:

Dra. Soledad Paucar Sullca

Presente.-

ASUNTO. SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que en mi condición de alumno del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, vengo realizando el trabajo de investigación titulado:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

Por lo que, conocedor de su connotado conocimiento y experiencia en el campo de la investigación científica, recorro a Usted para solicitarle su opinión y validación, de los instrumentos de recolección de datos. Para lo cual adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de definición conceptual y operacional de variables de investigación.
- Instrumentos y ficha técnica

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

MSc. Ronald Quispe Flores
DNI N° 24490428

08/11/2018
Dra. Soledad Paucar Sullca
COMP. Reg. N° 0867



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la satisfacción laboral

Investigador (a): Ronald Quispe Flores

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

SOLEDAD PAUCAR SULCA

Lugar y fecha:

PUERTO MAIDONADO 08 NOVIEMBRE 2018

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

ES COHERENTE

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

ES PERTINENTE

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítemes)

TIENE PROFUNDIDAD

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

NINGUNA

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma
Dra. Soledad Paucar Sulca
COMAP Reg. N° 0867

Dr. Soledad PAUCAR SULCA

DNI: 24714695

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:
Título del trabajo de investigación:

 COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la satisfacción laboral

Investigador (a): Ronald Quispe Flores

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					98
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					97
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					98
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					99
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					100
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					100
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					98
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					99
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					98
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					99

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

 Procede su aplicación

 Debe corregirse

 Dra. Soledad Paucar Sulca
 COMAR. Reg. N° 0867

Sello y Firma

Dr.: Soledad Paucar Sulca

DNI: 24714695



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre compromiso organizacional

Investigador (a): Ronald Quispe Flores

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: SOLEDAD PAUCAR SUJICA

Lugar y fecha: PUERTO MAIDONADO 08 DE NOVIEMBRE 2018

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

..... ES COHERENTE

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

..... ES PERTINENTE

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

..... TIENE PROFUNDIDAD

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

..... NINGUNA

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



 Dra. Soledad Paucar Sujica
 COMAR Reg. N° 0867

Sello y Firma

Dr./Mg.: SOLEDAD PAUCAR SUJICA

DNI: 24714695

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre compromiso organizacional

Investigador (a): Ronald Quispe Flores

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.					99
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					99
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					98
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					98
	5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.					100
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					100
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					97
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					99
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables					98
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					99

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Dra. Soledad Paucar Sullca
 COMAP. Reg. N° 8867
 Dr. SOLEDAD PAUCAR SULLCA
 DNI: 24714695



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Puerto Maldonado, 07 de noviembre del 2018

CARTA S/N – 2018

SEÑORA:

Dra. Mirella Rosa Luz Gavidia Canaquiri

Presente.-

ASUNTO. SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que en mi condición de alumno del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, vengo realizando el trabajo de investigación titulado:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

Por lo que, conocedor de su connotado conocimiento y experiencia en el campo de la investigación científica, recorro a Usted para solicitarle su opinión y validación, de los instrumentos de recolección de datos. Para lo cual adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de definición conceptual y operacional de variables de investigación.
- Instrumentos y ficha técnica

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

MSc. Ronald Quispe Flores
DNI N° 24490428

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
Dirección del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
Dra. Mirella Rosa Luz Gavidia Canaquiri
DIRECTORA
9/11/2018



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la satisfacción laboral

Investigador (a): Ronald Quispe Flores

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

MIRELLA GAVIDIA CANAGWIRI

Lugar y fecha:

PUERTO MALDONADO, 9 NOVIEMBRE 2018.

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

PRESENTA COHERENCIA

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

ES COHERENTE.

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

Sello y Firma

Dr. MIRELLA GAVIDIA C.

DNI: 10798988

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la satisfacción laboral

Investigador (a): Ronald Quispe Flores

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					95
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					95
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					95
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					95
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					95
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					95
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					95
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					95

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Sello y Firma
 Dr. MIRVAL GARCÍA Q.
 DNI: 10798988



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre compromiso organizacional
Investigador (a): Ronald Quispe Flores

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: MIRELLA GAVIDIA CANAQUIRI
Lugar y fecha: PUERTO MALDONADO

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

PRESENTA COHERENCIA

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

ES COHERENTE

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

PRESENTA PROFUNDIDAD

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse



Sello y Firma

Dr./Mg.: MIRELLA GAVIDIA C.
DNI: 10798988

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS – 2018.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre compromiso organizacional

Investigador (a): Ronald Quispe Flores

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					95
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					95
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					95
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					95
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					95
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					95
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					95
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					95

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Sello y Firma

Dr. MIREUA GAVIDIA C.

DNI: 10798988

Anexo III. Matriz de consistencia

“Compromiso organizacional y satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2018”						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA	MÉTODO Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD - 2018?</p> <p>Problema específicos</p> <p>¿Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el compromiso afectivo?</p> <p>¿Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el compromiso de continuidad?</p> <p>¿Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y el compromiso normativo?</p> <p>¿Cómo es la satisfacción laboral de los docentes de la UNAMAD – 2018?</p> <p>¿Cómo es el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD – 2018?</p>	<p>General</p> <p>Analizar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD – 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>Evaluar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso afectivo.</p> <p>Evaluar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso de continuidad.</p> <p>Evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo.</p> <p>Diagnosticar la satisfacción laboral de los docentes de la UNAMAD – 2018.</p> <p>Diagnosticar el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD - 2018.</p> <p>Explicar los resultados cuantitativos, mediante los resultados obtenidos en la fase cualitativa.</p>	<p>HIPÓTESIS</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la UNAMAD - 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo.</p> <p>2. Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad.</p> <p>3. Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo.</p>	<p>X: VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción laboral.</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento ▪ Pago. ▪ Promoción oportunidades de trabajo ▪ Relación con compañeros de trabajo. ▪ Supervisión. ▪ Entorno físico y comodidades. ▪ Autonomía. ▪ Trabajo en sí. ▪ Carga de trabajo <p>Y: VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso afectivo. ▪ Compromiso de continuidad. ▪ Compromiso normativo. <p>VARIABLES DE CONTROL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexo. ▪ Edad. ▪ Experiencia laboral ▪ Grado académico. ▪ Condición laboral. 	<p>El diseño de investigación es explicativo secuencial, del enfoque mixto.</p> <p>QUAN → qual</p> <p>TRANSVERSAL</p> <p>Periodo = 2018-2019</p>	<p>UNIVERSO</p> <p>Profesores de la UNAMAD</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>Un total de 269 docentes que laboraban en la UNAMAD en semestre 2018-II.</p> <p>MUESTRA</p> <p>114 docentes</p>	<p>MÉTODOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analítico-sintético ▪ Fenomenológico <p>TÉCNICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta ▪ Entrevista <p>INSTRUMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario ▪ Guía de entrevista ▪ Cámara fotográfica ▪ Grabadora de audio ▪ Libreta de Notas ▪ lápiz

Anexo IV. Constancia de solicitud para la realización de estudio

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios	
VICERECTORADO ACADÉMICO	
RECEPCIÓN - CARGO	
Fecha:	25 JUL 2018
Reg.:
Hora:	3:31 P. Firma: 7

Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

Solicita: Autorización para recolección de datos, tratamiento de los mismos y publicación de resultados.

Dra. NELLY OLINDA ROMÁN PAREDES

Vicerrectora Académica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Yo, Ronald Quispe Flores con D.N.I. 24490428, con el debido respeto me presento y manifiesto lo siguiente.

Mi persona viene desarrollando el trabajo de investigación titulado “Compromiso organizacional y satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018”, como parte del requisito para optar el grado académico de doctor en “Gestión Pública y Gobernabilidad” en la Universidad Cesar Vallejo. El diseño de dicha investigación es “Explicativo secuencial” (Cuantitativo, cualitativo), por lo que, se requiere datos obtenidos mediante la aplicación de encuestas a Profesores y datos obtenidos mediante la aplicación de entrevistas a un número reducido de Profesores y Autoridades elegidos de manera propositiva.

Por lo expuesto, solicito a Usted tenga a bien autorizarme: la obtención de datos mediante la encuesta y entrevista, procesamiento de los mismos y publicación de los resultados a nivel de muestra piloto y muestra definitiva. Es preciso indicar que, la investigación no requiere información de datos personales de los encuestados, es decir es totalmente anónima, así mismo, la información que se obtenga no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Adjunto al presente la matriz de consistencia del trabajo de investigación, el cuestionario para la encuesta y la guía de entrevista semi – estructurada.

Conocedor de su amplio espíritu de colaboración, quedo de antemano agradecido, por la atención que preste al presente.

Puerto Maldonado, 25 de julio del 2018.

Ronald Quispe Flores
D.N.I. 24490428



SAH

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 "Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
 VICERRECTORADO ACADÉMICO

MEMORANDO MÚLTIPLE Nº 185 - 2018-UNAMAD-R-VRA.

SEÑORES:

Dr. ELISED PUMACALLAHUI SALCEDO Decano de la Facultad de Ingeniería
 Dr. FREDY ROLANDO DUEÑAS LINARES Decano de la Facultad de Educación
 Dr. JORGE LUIS CASTILLO HURTADO Decano de la Facultad de Ecoturismo

Universidad Nacional Amazónica de Mdd.
 FACULTAD DE INGENIERIA
RECEPCION - CARGO
 Fecha: 01 JUL 2018
 Reg: Folio: 05
 Hora: 9:14 Firma: [Firma]

Asunto : Brindar facilidades
 Ref. : Solicitud de fecha 25/07/2018
 Fecha : Puerto Maldonado, 30 de Julio del 2018.

Mediante el presente, y visto el documento de la referencia, en la cual el docente Ronald Quispe Flores, hace llegar el trabajo de investigación titulado "Compromiso Organizacional y Satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2018", como parte del requisito para optar el grado académico de Doctor en "Gestión Pública y Gobernabilidad".

Por lo cual, se remite el expediente, con la finalidad de que tenga a bien brindar las facilidades del caso para realizar las encuestas según lo requerido.

Atentamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

 Dra. Neily G. Comda Paredes
 VICERRECTORA ACADÉMICA

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 FACULTAD DE ECOTURISMO
RECIBIDO
 Fecha: 01 AGO 2018
 Hora: 9:23 am Folio: 05
 Reg: Firma: [Firma]

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
 Facultad de Educación
DECANATURA
 Fecha: 01 AGO 2018
 Reg: Folio: 04
 Hora: 9:25 Firma: [Firma]

NORP./VRA
 C.C.
 Archivo
 Folios 08
 Exp. 168
 Tere/STC III

Anexo V. Constancia de información sobre la cantidad de docentes

Solicita: Información sobre cantidad de Docentes.

Bach. LUIS FERNANDO VALDIVIA GAMARRA

Director de la oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Yo, Ronald Quispe Flores con D.N.I. 24490428, con respeto me presento y manifiesto.

Mi persona viene desarrollando el trabajo de investigación titulado "Compromiso organizacional y satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018", por lo que, se requiere la recolección de datos obtenidos mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a Profesores.

Para este propósito, es necesario contar con el tamaño de la población de docentes que laboran en la UNAMAD en el año 2018. Por lo expuesto, solicito a usted, **información sobre la cantidad de docentes nombrados y contratados por Departamentos Académicos y Facultades de la UNAMAD.** Adjunto al presente la matriz de consistencia del trabajo de investigación.

Conocedor de su amplio espíritu de colaboración, quedo de antemano agradecido, por la atención que brinde al presente.

Puerto Maldonado, 08 de agosto del 2018.



Ronald Quispe Flores
D.N.I. 24490428





"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS

Puerto Maldonado, 15 de agosto del 2018

CARTA N° 131-2018-UNAMAD/R-DIGA-OURH

Señor:
RONALD QUISPE FLORES
Ciudad:-

ASUNTO: Remito información solicitada.
Ref. : Of. N°611-2018-UNAMAD-R-DIGA-OURH-OR

Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de referencia, remito informe de la cantidad de docentes nombrados y contratados por el Departamento Académico y Facultades de la UNAMAD.

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente;

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTIN DE PORRES
INSTITUCION SAN MARTIN DE PORRES
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS

Rocío Luis F. Valdivia-Gamero
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTIN DE PORRES
INSTITUCION SAN MARTIN DE PORRES
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS
SEÑOR:
RONALD QUISPE FLORES
Ciudad:-



"Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios"

OFICINA DE REMUNERACIONES

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 13 de Agosto del 2018

OFICIO N° 611-2018-UNAMAD-R-DIGA-OURH-OR

Señor:

BACH. LUIS FRANCISCO VALDIVIA GAMARRA

DIRECTOR (E) DE LA OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS

OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS
RECIBIDO
 FECHA: **13 AGO 2018**
 HORA: **2:39 p.m.**
 EXP. N°: **4945**

ASUNTO. – Remito Informe

REF. - INFORME N° 070-2018-UNAMAD/OURH-OR-SYRS

EXPED. N° 4378-OURH

CARTA S/N

Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarle, muy cordialmente, y en atención al documento de la referencia, se remite informe de la cantidad de docentes nombrados y contratados por Departamentos Académicos y Facultades de la UNAMAD, de acuerdo al siguiente detalle:

CUADRO RESUMEN DE DOCENTES NOMBRADOS 2018		
FACULTAD	DEPARTAMENTO ACADÉMICO	CANTIDAD
ECOTURISMO	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION	5
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ECOTURISMO	12
INGENIERIA	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS BÁSICAS	16
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERIA AGROINDUSTRIAL	9
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERIA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA	6
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERIA FORESTAL Y MEDIO AMBIENTE	10
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA	4
EDUCACION	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS	2
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE EDUCACION Y HUMANIDADES	6
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ENFERMERIA	4
Totales		74

CUADRO RESUMEN DE DOCENTES CONTRATADOS 2018		
FACULTAD	DEPARTAMENTO ACADÉMICO	CANTIDAD
ECOTURISMO	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION	37
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ECOTURISMO	11
FACULTAD DE INGENIERIA	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS BÁSICAS	19
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERIA AGROINDUSTRIAL	4
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERIA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA	12
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERIA FORESTAL Y MEDIO AMBIENTE	6
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA	15
EDUCACION	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS	30
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE EDUCACION Y HUMANIDADES	37
	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ENFERMERIA	22
Totales		195

Sin otro particular, es oportuna la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,

Lic. Adrián Andrés Torres Guzmán
 Jefe Oficina

Cc.
 Archivo
 Esp/5875

Jr. Jorge Chávez N° 1160- Puerto Maldonado
 Teléfono: 572660 Telefax: 573880 / 573186