



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes
que Dictan Clases Remotas en una Universidad Privada de
Chepén, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Mendoza Chávez, Gina Vanessa (ORCID: 0000-0002-2123-6691)

ASESOR:

Mgtr. Lezcano Tello, Asunción Ramón (ORCID: 0000-0003-0370-8947)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHEPÉN – PERU

2021

DEDICATORIA:

A mi hija, que es el motor y motivo en mi vida.

AGRADECIMIENTO:

A Dios, por haberme dado fortaleza, salud, coraje, por no dejarme sola en los momentos difíciles y haberme permitido llegar a la meta en este gran proyecto.

A mi hermana, por su apoyo incondicional.

Índice de Contenidos

Carátula	
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	27
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	15
Tabla 2.	Correlación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral	16
Tabla 3.	Niveles de Compromiso Organizacional	17
Tabla 4.	Niveles de Satisfacción laboral	18
Tabla 5.	Correlación entre la dimensión de Componente Afectivo y Satisfacción Laboral	19
Tabla 6.	Correlación entre la dimensión de Componente de Normatividad y Satisfacción Laboral	20
Tabla 7.	Correlación entre la dimensión de Componente de Continuidad y Satisfacción Laboral	21
Tabla 8.	Análisis de validez ítem –test del Cuestionario de Compromiso Organizacional	46
Tabla 9.	Estadísticos de confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional	46
Tabla 10.	Análisis de validez ítem –test de la Escala Satisfacción Laboral	47
Tabla 11.	Estadísticos de confiabilidad de la Escala Satisfacción Laboral	48

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Niveles de Compromiso Organizacional	17
Figura 2. Niveles de Satisfacción Laboral	18

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre el Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021. En una muestra de 70 docentes. Es una investigación básica de diseño no Experimental correlacional y de corte transeccional. Para el recojo de la información se trabajó con dos instrumentos, el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen adaptado por Saenz (2017) y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma. Al aplicar la prueba de coeficiente de correlación de Spearman, el nivel de relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral se obtuvo el valor de $p = .006$ $\rho = .327^{**}$ concluyendo que existe relación significativa débil entre Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021. También se encontró que la satisfacción laboral se correlaciona directa y significativamente con el componente afectivo y de continuidad y el compromiso organizacional se correlaciona directa, significativa y moderadamente con las dimensiones: Condiciones físicas y materiales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas, Relación con la autoridad. No se encontraron diferencias, al comparar el compromiso organizacional y la satisfacción laboral según modalidad de trabajo, estado civil.

Palabras Clave: Compromiso organizacional, satisfacción laboral, docente

ABSTRACT

The present research aimed to know the relationship between organizational commitment and job satisfaction in professors who teach virtual classes at a private university in Chepén, 2021. In a sample of 70 academics. It is a basic research of non-Experimental correlational design and of a transectional analysis. Two instruments were used to collect the information: Meyer & Allen Organizational Commitment Questionnaire adapted by Saenz (2017) and the Sonia Palma Job Satisfaction Scale. When the Spearman correlation coefficient test was applied, the level of relationship between organizational commitment and job satisfaction showed the value of $p = .006$ $\rho = .327^{**}$, concluding that there is a feeble significant relationship between organizational commitment and job satisfaction in academics who teach remote classes at a private university in Chepén, 2021. In addition, It was found that job satisfaction is directly and significantly correlated with the affective and continuity component, and organizational commitment is directly, significantly and moderately correlated with the following dimensions: Physical conditions and materials, personal development, performance of tasks, relationship with authority. No differences have been found when organizational commitment and job satisfaction were compared according to work modality, marital status.

Key Words: Organizational commitment, job satisfaction, teacher

I. INTRODUCCIÓN

A partir de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) decretó estado de emergencia por la pandemia; las instituciones responsables de manejar los sistemas de educación superior en América Latina y el Caribe informaron aquellas acciones que se debía realizar y según las disposiciones de cada país, para menguar el impacto del Covid-19. Estas acciones no solo estaban referidas a las medidas sanitarias para impedir su propagación en los campus universitarios, sino que también incluyeron planes referentes a la continuación de las clases implementando plataformas, medios de comunicación u otros entornos digitales, así como la reprogramación de los cronogramas académicos (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] e Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC], 2020).

El Perú no fue ajeno a la implementación de medidas sanitarias en el nivel educativo, es así que, el Ministerio de Educación (MINEDU) aprobó la Resolución Viceministerial N° 085-2020-MINEDU, documento que detalla las pautas que deben seguir las universidades públicas y privadas para que implementen, según su autonomía, los mecanismos que aseguren una correcta continuidad del servicio educativo; días más tarde la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) aprobó la Resolución de Consejo Directivo N° 039-2020-SUNEDU-CD, con los criterios para la supervisión del dictado excepcional de asignaturas a través de mecanismos no presenciales. En estos documentos se establecieron las actividades que las universidades deben adoptar en su gestión institucional, pedagógica y docente para hacer frente a la situación producida por el COVID-19.

Según el documento emitido por la UNESCO e IESALC (2020); la interrupción de actividades académicas bajo la modalidad presencial, en América Latina se dio casi de inmediato, siendo para el caso de Perú el 12 de marzo; en un tiempo record de seis días, la población afectada por los cierres temporales era de 21.7 millones de estudiantes y 1.3 millones de docentes. En el mismo informe, se precisa que las instituciones educativas se verán obligadas a realizar una transformación digital a crear o modificar sus procesos; así como a impulsar el

desarrollo de nuevas competencias de las personas que trabajan para que puedan adaptarse al cambio. Sin embargo, como todo ha sido tan rápido, los docentes han tenido que crear soluciones innovadoras, actuando y aprendiendo en la marcha, demostrando que son capaces de adaptarse al cambio.

Además de la labor docente, un gran número de docentes también desarrolla actividades complementarias como labor administrativa, investigación, responsabilidad social y extensión universitaria; actividades que estaban acostumbrados a realizar en la modalidad presencial bajo un esquema ya determinado, de acuerdo a un horario establecido y con herramientas que ellos ya manejaban en el día a día.

Dos Santos et al. (2020) afirman que las actividades remotas han requerido que los docentes implementen nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje, que se adapten a un contexto donde los alumnos y ellos se han visto afectados directamente por las consecuencias de la pandemia en el día a día. Actualmente, el dictado de las clases obedece a un sistema llamado teletrabajo, home office o trabajo remoto, el mismo que ha generado la necesidad apremiante de adaptación por parte de muchos docentes. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA, 2020) el trabajo remoto es la ejecución de un servicio que lo realiza el (la) trabajador (a) desde su domicilio o desde el lugar que se encuentre aislada.

Muchos docentes no estaban cualificados para tal transición, no todos contaban con las herramientas tecnológicas, tampoco tenían adaptadas sus estrategias de enseñanza a la modalidad remota y en muchos casos no tenían adaptado un ambiente cómodo para esta modalidad. A veces se podía tener una mayor carga de trabajo debido al proceso de adaptación de él mismo, del alumno o porque la institución requería que dediquen mayor tiempo al seguimiento o atención de estudiantes u otros procesos administrativos.

Si bien las universidades, tuvieron como exigencia elaborar planes para minimizar las brechas de adaptación, esto incluyó capacitaciones y dotación de herramientas digitales a los docentes, la adaptación a la nueva modalidad es compleja, los docentes están propensos a presentar un desgaste psíquico,

mostrado a través de sintomatologías fisiológicas, que pueden poner en riesgo el aprendizaje de sus alumnos y debilitar la satisfacción y el compromiso que tiene el docente con la organización.

Zuloeta (2019) plantea que la satisfacción se concentra en las emociones que tiene un empleado de su organización. La satisfacción en un trabajo no depende sólo de su naturaleza o de su entorno, depende también de las expectativas que tienen los trabajadores o de lo que ellos consideran que la organización debería proporcionar.

Las investigaciones indican que lo más estudiado en referencia a las actitudes laborales y que determinan el desempeño de los colaboradores son Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral. Fernández y Paravic (como se citó en Castillo y Cifuentes, 2016).

El compromiso organizacional según Hurtado (2017) es un factor importante en toda empresa, porque proyecta el nivel de lealtad y afinidad del trabajador con su organización y esto va de la mano con la alineación de sus objetivos individuales con los de la empresa.

Cruz y Bernui (2019) precisan que cuando se estudia el comportamiento organizacional se consideran tres actitudes: satisfacción, involucramiento y compromiso organizacional. Siendo la que ocupa el primer lugar satisfacción laboral, seguida del compromiso con el trabajo; es decir, cuánto más se identifica una persona con su trabajo mayor será su compromiso con la organización y con sus objetivos.

El aislamiento y distanciamiento social en los que el docente ahora desarrolla sus actividades pueden tener un impacto negativo con la satisfacción y el compromiso organizacional, debido a algunos agentes estresores relacionados con preocupaciones por su salud y el contagio, con la disminución del contacto físico con personas de su entorno, por no contar con espacios ni herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo de sus experiencias curriculares, por la sobrecarga laboral, entre otras. Al respecto, se realizó un estudio con 383 docentes de bachillerato, licenciatura y posgrado, cuyos resultados obtuvieron que el 43.3% de los docentes que realizan su labor durante la cuarentena obligatoria se sienten

abrumados por cuestiones logísticas de su tarea; el 39.7% manifiesta estrés por el uso de nuevas herramientas tecnológicas; el 35.2% menciona aspectos pedagógicos de la educación a distancia; y el 14.9% indica que son a causa de situaciones sociales, afectivas y de salud Sánchez et al. (como se citó en Oros 2020).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente y, teniendo en cuenta cómo se desarrolla la labor docente actualmente, se quiere determinar ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021?

En lo teórico, esta justificación se basa en que los resultados servirán como referencia para la ejecución de nuevas indagaciones sobre estas variables y por ende determinar, en el tiempo, si se mantiene o varía la asociación. En lo práctico, es importante porque la universidad obtendrá información que puede servirle para la toma de decisiones, respecto a mantener o establecer nuevos mecanismos como lineamientos, políticas, procedimientos con la finalidad de contar con docentes satisfechos y comprometidos con la institución. En lo metodológico, se justifica en cuanto se corroboró las evidencias psicométricas de ambos instrumentos en un grupo piloto de 50 sujetos.

El objetivo general, es determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021 y como objetivos específicos se plantea: Determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021; Determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021; Determinar la relación entre la dimensión afectiva y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021; Determinar la relación entre la dimensión normativa y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021; Determinar la relación entre la dimensión de continuidad y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

Ante los objetivos propuestos, se planteó la siguiente hipótesis: Existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021

II. MARCO TEÓRICO

Estrada y Gallegos (2021) planteó determinar la asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en 185 docentes de la Amazonía de Perú. Estudio cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional. Encontraron una asociación directa y significativa entre ambas variables ($r_s=0,539$; $p=0,000<0,05$) y un grado regular de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Quispe y Paucar (2020) tuvieron como objetivo medir la correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de 114 docentes de una universidad del estado peruano. Tuvo como resultado que el 48.3% están insatisfechos, el 82.5% tiene compromiso afectivo, el 57% compromiso normativo y el 70.2% no tiene compromiso de continuidad, asimismo encontraron asociación directa significativa entre las variables.

Pintado (2020) en su estudio realizado, tuvo como propósito medir la asociación de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en 55 docentes de ambos sexos, de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables en el departamento Lambayeque. Realizó una indagación cuantitativa, no experimental transeccional y correlacional. Administró la Escala del Compromiso de Meyer y Allen (1991) y Satisfacción de Palma (1999). Por consiguiente, se tuvo como resultados una correspondencia alta y significativa de sus variables. Además, se halló correlación significativa entre los factores de Satisfacción laboral y sus dimensiones.

Curo (2020) investigó si se da una correspondencia entre la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional, desarrolló una investigación básica, aplicó instrumentos a 40 colaboradores en Trujillo. Estos instrumentos fueron: Escala de satisfacción Palma y cuestionario de compromiso de Peña (2016), donde obtuvo como resultado que el 72.5% de trabajadores lograron un nivel medio de satisfacción laboral, un 25.0% se ubicó en el nivel de insatisfacción

y el 2,5% estuvo insatisfecho. Para el caso del compromiso organizacional, el 85.0% se situó en un nivel promedio.

Espíritu (2020) en la provincia de Chepén, se planteó encontrar la correspondencia que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, su investigación no experimental – correlacional - transversal. Aplico sus instrumentos a una muestra de 103 docentes. Para Satisfacción se basó en la teoría de Palma (1999), para Compromiso en Meyer y Allen (1997). Obtuvo un coeficiente Rho Spearman 0.564, con significancia $0,000 < 0,05$ infiriendo una relación positiva moderada entre variables; rechazando su hipótesis nula y aceptó la alterna.

Pintado y Villanueva (2020) buscaron establecer, en Lambayeque, la asociación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional; fue una indagación cuantitativa, no experimental, transeccional correlacional. Aplico su instrumento a un total de 55 trabajadores. Utilizaron las Escala de Satisfacción de Palma (1999) y Meyer, Allen y Smith (1993) para compromiso. Obtuvieron como resultado que sí existe correspondencia significativa y alta entre variables. Además, hallaron que la mayoría de docentes presentaban una satisfacción laboral y compromiso organizacional regular, concluyendo que hay relación positiva alta entre variables.

Chquisengo (2018) desarrolló su investigación en la ciudad de lima y tuvo como finalidad encontrar asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Su estudio básico, no experimental, correlacional, de corte transversal. Aplicó instrumentos de Palma (2005), Meyer y Allen (1991) a 80 individuos. Encontrando una relación directa (Rho = 0,753) y significativa ($p=0.000$) entre variables.

Meza (2018) en su tesis de maestría se planteó encontrar la asociación que hay entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Investigación relacional, no experimental, de corte transversal y prospectivo, aplicó instrumento de Meyer, Allen y Smith (1997) y Palma (2003) a 85 profesionales. Tuvo como resultados: correlación de Spearman de ($r= 0,081$, $p=0,460$) determinando una relación no significativa entre variables.

Rodríguez y Sánchez (2020) se plantearon determinar los niveles y posible correspondencia de la satisfacción y el compromiso laboral en 59 docentes de una institución de educación media superior en México. Concluyen precisando que existe una correlación directa y positiva -aunque no fuerte- entre las variables satisfacción y compromiso laboral

Da Mata (2019) realizó una indagación exploratoria, deductiva. Su objetivo: indagar la asociación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional. Aplicó Escala de Compromiso de Meyer y Allen (1997) y el Cuestionario de Spector (1997) para satisfacción, a una muestra de 1,373 militares. Tuvo como resultado que la mayor parte de encuestados no están satisfechos con sus remuneraciones y en menor porcentaje en función a recompensas; Sin embargo, encontró que los encuestados si tiene compromiso con la institución.

GuiXia et al. (2019) en China, publicaron un artículo donde buscaron encontrar la asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de 221 docentes por muestreo aleatorio simple, para aplicarles cuestionarios de satisfacción de Minnesota (MSQ) y compromiso organizacional. Tuvieron como resultado una relación significativa en las dimensiones de su investigación.

Sanjida (2019) publicó estudio ejecutado en Bangladesh, su objetivo fue indagar el impacto de la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Investigación cuantitativa, utilizó regresión múltiple para hallar la correspondencia de las variables. Aplicó para satisfacción, cuestionario de Ather y Nimalathasan (2006) y para compromiso de Meyer, Allen y Smith (1993) a 395 empleados. Obtuvo una relación moderada y alta entre variables, con resultado positivo en valor 0.348.

Cernas, et al. (2018) realizaron entre México y Estados Unidos, una investigación para ver la correspondencia entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional mediante instrumentos de Allen y Meyer (1990) y Judge, Bono y Locke (2000). Aplicaron muestra no probabilística a 287 en México y 273 en Estados Unidos. Encontraron que las escalas no varían entre culturas.

La divulgación de Luís (2018) sobre un estudio en Brasil, buscó estudiar la correspondencia entre satisfacción y compromiso. Estudio cuantitativo,

exploratorio – descriptivo. Usó Escala de Satisfacción Siqueira (2008), y para compromiso de Meyer y Allen (1993) a una muestra de 40. Encontrando que el 2.4 tiene baja satisfacción con el salario, 3.95 satisfacción media en importancia del trabajo, 4.23 un elevado grado de satisfacción con compañeros, asimismo se identificó una relación débil (0.27) entre variables.

Para entender el problema de la investigación, desarrollamos las variables: Compromiso organizacional y Satisfacción laboral. Taylor (1911) quién realizó una investigación con trabajadores de Bethlehem Steel Company por primera vez, encontró que la satisfacción en el trabajo se relacionaba con sueldo, pagos de incentivos, aprecio del trabajo, promociones y ascensos. También, Elton Mayo de Harvard Business School, en 1933, encontró efectos de las condiciones de trabajo (iluminación) que generaba una baja productividad, y que, al mejorar estas condiciones, los trabajadores mejoraban significativamente. (mayo,1977)

La satisfacción laboral se desprende de la satisfacción de la vida y está relacionada directamente con la destreza del hombre para adecuarse a nuevas circunstancias y a una mejor comunicación con los demás Hoppock (1935). Existe la teoría need – fulfillment theory (realización de necesidades) de Schaffer (1953) señala que la satisfacción profesional posee correspondencia con la satisfacción personal de los colaboradores.

A mediados de 1950, aparece Maslow (1954) con su jerarquía de necesidades humanas, donde incluye factores o necesidades que intervienen en la satisfacción como: fisiológicos, afiliación, de seguridad, estima y autorrealización. En 1959 Herzberg y su equipo, se basaron en la jerarquía de Maslow para desarrollar una teoría respecto a la satisfacción, sin embargo, concluyen que no todos los factores de las necesidades más básicas son influyentes en la satisfacción.

Y así emergen otras teorías relacionadas con la satisfacción laboral como las expectativas, denominada path-goal theory por Georgopoulos et al. (1957) la misma que se aplicó en el trabajo por Vroom (1964) con su teoría la instrumentality, donde se fundamenta en tres concepciones: expectativas, valencia e

instrumentalidad; donde la relación esfuerzo y desempeño está determinada por los rasgos, apreciaciones y capacidades humanas.

La satisfacción laboral está dada por la diferencia positiva entre las cosas que el colaborador debería recibir y aquellas que realmente recibe en el trabajo Lawler (1973).

Porter y Lawler (1968) reseñan: satisfacción laboral está relacionada con factores intrínsecos y extrínsecos (salario, promoción) del trabajo. Locke (1968) manifiesta: Satisfacción con el trabajo es un momento emocional, que resulta de la relación de afinidad que tenga con su trabajo y esta satisfacción del colaborador depende del grado de realización que logre según se aproxime a sus objetivos,

Según Fleisman y Bass (1979) plantean que satisfacción en con el trabajo debe ser una contestación afectiva con a su puesto laboral; resultado de su experticia y en función a sus valores.

Judge y Larsen en 2001, mantienen: satisfacción laboral responde a estímulos en el centro de labores; Para Mc Namara (2004) satisfacción laboral es un sentimiento del individuo que está relacionado con el trabajo que realiza de manera individual y responde a dimensiones como grado de realización, calidad de trato con su superior y estado físico.

Existe una clasificación de la satisfacción: intrínseca (ocasionados por elementos que se relacionan con el trabajo en sí) y extrínseca (ocasionados por elementos externos, que están relacionados al contexto en que se desarrolla el trabajo. (Navarro, 2008)

Harpaz (1983) precisó que la metodología más utilizada para hacer medición de la satisfacción en el trabajo, son los directos e indirectos y se distinguen por las preguntas y la comunicación que se realizan al trabajador. En esta indagación se toma el instrumento de método directo de la Psicóloga peruana Sonia Palma Carrillo, quién cree que los aspectos ambientales generan mayor satisfacción laboral. Asimismo, destaca 7 factores: Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de tareas, Relación con la autoridad.

Para Meyer & Allen (1991) compromiso organizacional está definida como situación psicológica que establece la relación del individuo con su organización y esta interviene en la toma de decisiones del colaborador para determinar si permanece o renunciar a la organización. Además, se considera como dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo.

La escala de Meyer & Allen (1997) se ha ido modificando, originalmente este instrumento poseía 24 ítems, con tres sub escalas: afectivo, continuo y normativo; los ítems responden a escala Likert y fue validado en el 2006 por Arciniega y Gonzales (2006). Actualmente varios investigadores peruanos han trabajado esta escala y la han adaptado a una muestra de colaboradores de instituciones educativas como Sáenz (2017).

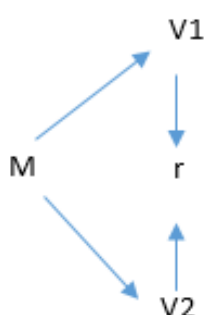
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta indagación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo. Baena (2014) precisa que es un estudio para encontrar conocimiento. Rodríguez (2003) manifiesta que este tipo de investigación se basa en un contexto teórico y tiene como propósito desarrollar teorías mediante el hallazgo de amplias investigaciones.

Su diseño es no experimental, correlacional, de corte transeccional. No experimental, puesto que solo se observa lo que ocurre de forma natural, sin realizar ninguna acción de intervención (Sousa et al., 2007). Correlacional, porque valora la relación entre los fenómenos o variables, mediante una medida estadística (Barboza, 2015); es una aseveración sobre el grado de asociación entre las variables, donde el resultado puede ser positivo o negativo y se está representado de la siguiente manera:

Diseño No experimental – correlacional



donde:

M: Docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021

V1: Compromiso organizacional

V2: Satisfacción laboral

R: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Se definió dos variables V1: Compromiso organizacional y V2: Satisfacción laboral.

Operacionalmente, el compromiso se determinó en función a las siguientes dimensiones: Componente afectivo, Componente normativo y Componente de continuidad. La satisfacción, en este estudio, se trabajó con las dimensiones: Condiciones físicas y materiales, Beneficios laborales y remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas y Relación con la autoridad.

La operacionalización de variables, se puede observar en el ANEXO 2.

3.3. Población, muestra, muestreo

El estudio se dirigió a una población total de 80 docentes que estuvieron asignados en carga lectiva durante el semestre 2021-I, con modalidades de contrato tiempo completo y tiempo parcial, sin importar el estado civil que presenten. Sin embargo, respetando los aspectos éticos, donde se indicó que no era obligatorio la participación a la investigación, sólo respondieron 70 docentes que dictaron clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

Ante la particularidad de la población, la muestra fue censal. Según Hernandez-Sampieri et al. (2014) este tipo de muestra incluye todos los elementos de la población.

Muestreo no probabilístico e intencional, dado que se trabajó con la población total, a consideración del autor.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Existen diversas técnicas y herramientas para adquirir información, estas pueden ser entrevistas, encuestas, cuestionario, observación, diagrama de flujo, entre otras (Behar, 2018).

Se usó como técnica la encuesta para el recojo de datos y se aplicaron dos instrumentos, que evaluaron puntos importantes de cada variable, primero el compromiso organizacional que reflejó que tan comprometido está el docente con la universidad y, en segundo lugar, la satisfacción laboral que dio a conocer aspectos que reflejan la actitud del docente frente a determinados estímulos que brinda la universidad. Así que ambos instrumentos presentaron una escala y descripción específica tal como lo muestran los anexos 10 y 11.

3.4.1. Propiedades psicométricas en el estudio piloto del Cuestionario de Compromiso Organizacional:

Con la finalidad de corroborar la validez y confiabilidad de las pruebas, se tomó una muestra piloto de 50 sujetos de la muestra para aplicarles el instrumento adaptado en el Perú los mismos que respondieron 18 ítems.

Para la validez del cuestionario se realizó el análisis de correlación ítem – test el mismo que indicó que los reactivos guardan una relación positiva con el constructo o variable general, es decir cumplen con el objetivo de medir la variable y dimensiones para los que han sido creados, Todos los puntajes superan el .20 que es el mínimo aceptado (Kline, 1986) ver anexo (tabla 08)

En el análisis de fiabilidad por consistencia interna, fue de .756 a nivel general considerado como confiable y según dimensiones se encontraron valores promedios entre .520 y .590 que evidencian una confiabilidad alta y muy alta. ver anexo (tabla 09)

3.4.2. Propiedades psicométricas en el estudio piloto de Satisfacción Laboral:

Con la finalidad de corroborar la validez y confiabilidad de las pruebas, se tomó una muestra piloto de 50 sujetos de la muestra para aplicarles el instrumento adaptado en el Perú los mismos que respondieron 36 ítems.

Para la validez del cuestionario se realizó el análisis de correlación ítem – test el mismo que indicó que los reactivos guardan una relación positiva con el constructo o variable general, es decir cumplen con el objetivo de medir la variable y dimensiones para los que han sido creados, Todos los puntajes superan el .20 que es el mínimo aceptado (Kline, 1986) ver anexo (tabla 10)

En el análisis de fiabilidad por consistencia interna, fue de .941 a nivel general considerado como altamente confiable y según dimensiones se encontraron valores altos entre .681 y .893 que evidencian una confiabilidad alta y muy alta. ver anexo (tabla 11)

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se seleccionó los instrumentos para medir ambas variables, posteriormente se envió la solicitud de autorización de uso de la autora que tiene derechos reservados para aplicar su instrumento, luego se elaboró el formulario, a través de la aplicación Google Forms, con ambos instrumentos. Dentro de las instrucciones se mencionó que los datos recabados serán totalmente confidenciales. El envío del formulario se hizo mediante el uso de WhatsApp grupal y/o personal del docente. Se revisaron y seleccionaron los cuestionarios cuyos participantes cumplieron con el correcto llenado de los instrumentos, los mismos que fueron descargados en formato Excel y adecuados para realizar el análisis e interpretación que corresponda.

3.6. Método de análisis de datos

Para la presente investigación no fue necesario que los instrumentos sean validados en cuanto a su contenido por expertos ya que se están usando instrumentos validados por otros autores. Sin embargo, si se confirmó su validez y confiabilidad a través de la correlación ítem test y el coeficiente Alfa de Cronbach en la misma muestra, garantizando así los resultados de la presente investigación.

Posteriormente, al recojo de los datos, éstos fueron descargados en formato Excel del programa Google Forms para importarlos al SPSS Versión 25, donde se obtuvieron los resultados, en función a cada objetivo planteado; para finalmente presentarlos en tablas siguiendo la Norma APA y la guía de la universidad

Para determinar los estadísticos a utilizar se realizó el análisis de normalidad de los datos a través del estadístico inferencial Kolmogorov-Smirnov, el mismo que sugirió el uso de Rho de Spearman, puesto que el valor de significancia alcanzado a nivel general y por dimensiones fue menor al .05.

3.7. Aspectos éticos

Para esta investigación se asumió como primer aspecto importante el principio de autonomía del participante, a través de la firma del consentimiento informado, así como la confidencialidad de los datos al comunicar a los

encuestados la finalidad de la evaluación y el anonimato de sus datos personales al momento de responder, adicionalmente se indicó que los datos obtenidos serían confidenciales y se les solicitó la aceptación o no de participar como parte de la muestra de estudio.

Como segundo aspecto ético se tiene respetar los derechos de autor, solicitando autorización para el uso de los instrumentos (para los que tienen derechos de autor), también se realizaron las citas textuales y el parafraseo siguiendo las normas APA 7ma ed.

IV. RESULTADOS

Prueba de Normalidad

H₀: Los datos procesados siguen una distribución normal

H₁: Los datos procesados no siguen una distribución normal

Tabla 1

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso	0.150	70	0.001	0.904	70	0.000
Organizacional						
Satisfacción Laboral	0.131	70	0.005	0.944	70	0.004

Nota: Datos obtenidos de la recolección de datos

Para la prueba de normalidad, se utilizó Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra en estudio es mayor a 35, además los valores de la prueba de normalidad de las variables no se ajustan a una distribución normal ($p < .05$), sugiriendo el uso de estadísticos no paramétricos como Rho de Spearman para las correlaciones.

Por lo tanto, se rechaza la **H₀** y se acepta la **H₁**.

Objetivo General

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021

H₁: Existe relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

H₀: No existe relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

Tabla 2

Correlación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral

			Compromiso Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.335**
		Sig. (bilateral)		0.005
		N	70	70
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,335**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	
		N	70	70

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

En la tabla 2, se evidencia una correlación directa y significativa entre las variables, es decir que a mayor CO existirá mayor SL y viceversa ($\rho = .335$; $p < .05$), asimismo, se aprecia que sostienen una correlación con una intensidad media. Por este motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio.

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

Tabla 3

Niveles de Compromiso Organizacional

Niveles	<i>N</i>	%
Bajo	5	7.1%
Medio	55	78.6%
Alto	10	14.3%
Total	70	100.0%

N = docentes, % = porcentaje

Figura 1

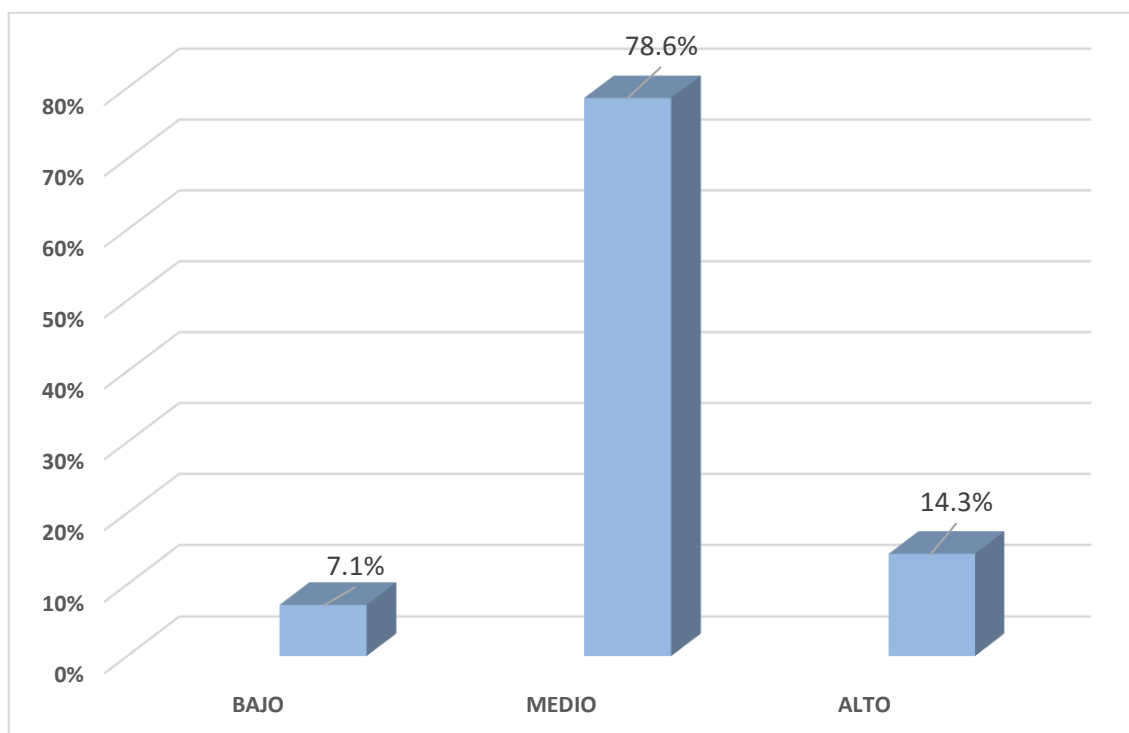


Figura 1. Nivel de Compromiso Organizacional

En la tabla 3 y figura 1, se observa que, en cuanto al CO, el nivel que predomina es el medio con un 78.6%, seguido de un 14.3% de docentes que tienen un nivel alto, finalmente el 7.1% bajo

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

Tabla 4

Niveles de Satisfacción laboral

Niveles	N	%
Bajo	0	0%
Medio	9	13%
Alto	61	87%
Total	70	100.0%

N = docentes, % = porcentaje

Figura2

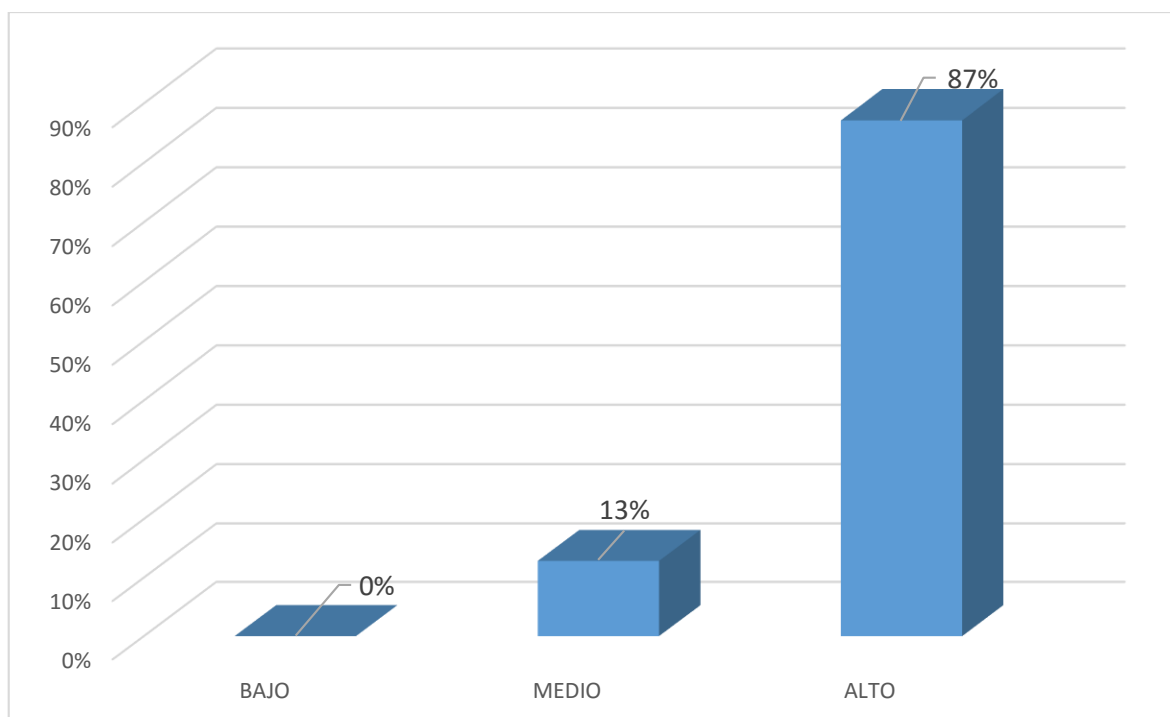


Figura 2. Nivel de Satisfacción Laboral

En la tabla 4 y figura 2, se observa que, no existen docentes insatisfechos, por el contrario, el 87% de docentes tiene un nivel de satisfacción laboral alto y el 13% medio.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión afectiva y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

H₁: Existe relación entre la dimensión afectiva y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

H₀: No existe relación entre la dimensión afectiva y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión Componente Afectivo y Satisfacción Laboral

		C. Afectivo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Componente Afectivo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,259*
		N	70
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	70
		Sig. (bilateral)	,259*
		N	0.030
		70	70

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

En la tabla 5, se evidencia una correlación directa y significativa de intensidad baja entre la dimensión componente afectivo con Satisfacción Laboral, ($\rho=.259^*$; $p=.03$), asimismo, se aprecia que existe correlación con una intensidad baja. Al encontrarse relación entre el componente afectivo y la satisfacción laboral, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la dimensión normativa y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

H₁: Existe relación entre la dimensión normativa y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

H₀: No existe relación entre la dimensión normativa y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión Componente Normativo y Satisfacción Laboral

		C. Normativo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Componente Normativo		
	Coeficiente de correlación	1.000	0.110
	Sig. (bilateral)		0.366
	N	70	70
	Satisfacción Laboral		
	Coeficiente de correlación	0.110	1.000
Sig. (bilateral)	0.366		
N	70	70	

Fuente: Datos recolectados

En la tabla 6, se evidencia que no existe relación entre la dimensión componente normativo con Satisfacción Laboral, ($\rho=.110$; $p=.366$), por lo que se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre la dimensión de continuidad y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

H₁: Existe relación entre la dimensión de continuidad y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

H₀: No existe relación entre la dimensión de continuidad y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Componente de Continuidad y Satisfacción Laboral

			C. de Continuidad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Componente de Continuidad	Coeficiente de correlación	1.000	,549**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	70	70
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,549**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	70	70

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

En la tabla 7, se evidencia una correlación directa y significativa de intensidad moderada entre la dimensión componente de continuidad con satisfacción laboral, ($\rho = .549^*$; $p = .00$), así. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio.

V. DISCUSIÓN

Esta indagación, tuvo como principal objetivo conocer la asociación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en un grupo de docentes de una universidad privada de Chepén, se pudo notar a través del estadístico *Rho*, la existencia de una correlación débil y directa entre las variables de estudio ($Rho = .335^{**}$; $p= 0.005 < .05$), en ese sentido lograr el compromiso de los docentes, es hacer que se sientan identificados con sus actividades y motivados a realizar su trabajo por lo tanto esto tendrá asociación con la satisfacción que sienta cada uno de ellos. Estos resultados coinciden con el estudio de Estrada y Gallegos (2021) quién realizó una investigación para determinar la relación de las mismas variables, obteniendo una relación directa y significativa ($Rho = .539^{**}$; $p=0.000 < 0.05$), concluyendo que mientras más satisfechos estén los docentes en su institución, el nivel de compromiso con ella será mayor y viceversa. De igual manera, investigaciones como las de Quispe y Paucar (2020) manifiestan que los empleados más satisfechos, presentan mayores niveles de compromiso. De acuerdo a los hallazgos encontrados en las investigaciones citadas, podemos inferir que la relación entre variables de estudio se da sin importar la categoría de la universidad, es decir esta puede ser pública o privada.

De los resultados referentes al, primer objetivo específico, nivel de compromiso organizacional que presentan los docentes, se obtuvo que el 78.6% presenta un nivel promedio y que el 14.3% tiene un nivel alto, aunque lo ideal debió ser que el mayor porcentaje de docentes tengan un nivel alto, pese a ello, los valores obtenidos han sido suficientes para que puedan desarrollar adecuadamente sus actividades académicas y administrativas; estos resultados se asemejan a los obtenidos por Rodríguez y Sánchez (2020) quienes encontraron en su investigación que el nivel de compromiso fue promedio y que fueron suficientes para su desempeño, pero proponen establecer mecanismos para que se pueda mejorar el resultado; asimismo Pintado y Villanueva(2020), encontraron resultados similares donde el 49% presenta un nivel medio, el 45.5% bajo y el 5.5% alto, sin embargo su investigación fue más amplia ya que buscó determinar el nivel de todos los aspectos del compromiso organizacional en su muestra de estudio, resultando

que en lo afectivo predomina el nivel bajo con un 80%, en el componente de continuidad hallaron tiene un mayor porcentaje el nivel medio con un 54.5%, finalmente en el componente normativo el 50.9% presenta un nivel medio, sugiriendo en su investigación que se deben crear estrategias para que los docentes tengan una mayor compromiso afectivo, es decir incrementar el nivel de identidad y orgullo con su institución. Según la teoría y lo definido por Meyer y Allen (1991), el compromiso en un grupo de impresiones y/o creencias que el trabajador tiene de su empresa, es una relación entre ambos y en muchas ocasiones puede reflejar deseo, necesidad u obligación de continuar o no laborando en ella.

De la investigación, en el segundo objetivo específico, se pudo encontrar que ningún docente está insatisfecho, 9 tienen un nivel medio y 61 presentan un nivel alto, este resultado es compartido con la investigadora Meza (2018), quién encontró que no existen colaboradores insatisfechos con su institución. Según la teoría de Herzberg la satisfacción sólo puede darse por los factores intrínsecos, es decir por aquellos que son motivadores. Con esta teoría podríamos inferir que los docentes de la universidad en estudio están satisfechos porque han tenido algún tipo de reconocimiento de los directivos o han recibido algún tipo de promoción. Por el contrario, Chuquisengo (2018) concluyó en su investigación que el 20% de docentes se encuentran insatisfechos; igualmente Quispe encontró que el 48.3% están insatisfechos y justifica este resultado debido a los factores higiénicos ; complementando con lo dicho por Herzberg la insatisfacción proviene de factores extrínsecos, por lo que se puede deducir que los resultados pueden haber sido ocasionados porque los docentes no han tenido algún tipo de incremento salarial, no tiene estabilidad laboral, o no tiene condiciones adecuadas de trabajo.

Como resultado del objetivo específico tres, se evidencia una correlación directa y significativa de intensidad baja entre la dimensión componente afectivo con Satisfacción Laboral, ($\rho=.259^*$; $p=.03$), este resultado también fue identificado por Espíritu (2020), así como Estrada y Gallegos (2021) , quienes en su muestra de estudio, concluyen que existe una correlación positiva moderada entre este componente y la satisfacción; podríamos afirmar que estos resultados obedecen a que la muestras en estudio tiene adecuados niveles de satisfacción, porque existen lazos emocionales que hacen que continúe en su organización. Esto corroboraría lo supuesto por Meyer y Allen

(1991), quienes indicaban que el componente afectivo es netamente emocional, y predispone al colaborador a tener un sentido de obligación con la organización.

Para el objetivo cuatro, se obtuvo que no existe relación entre la dimensión componente normativo con Satisfacción Laboral, ($\rho=.110$; $p=.366$), a diferencia de Espíritu (2020), Curo (2020), Meza (2018), quienes sí obtuvieron relación de este componente con la satisfacción. Según Meyer y Allen (1991) este componente hace referencia al sentimiento de obligación que tiene un colaborador en quedarse a trabajar en su empresa y que esto es producto de haber obtenido algún tipo de beneficio. Tal como se presenta el resultado para la muestra en estudio, esta condición no sería importante, es decir, pese a que la universidad les haya brindado algún tipo de beneficio laboral, estos no se ven obligados a quedarse y tampoco puede significar que por esto ellos se sientan satisfechos con la institución.

Finalmente, para el objetivo específico cinco, se evidencia una correlación directa y significativa de intensidad moderada entre la dimensión componente de continuidad con satisfacción laboral, ($\rho=.549^*$; $p=.00$), esto concordando con los resultados obtenidos también por Chuquisengo (2018) y Castillo y Sifuentes (2016), quién además encontró que los datos sociodemográficos hijos, género y local, tiene mayores niveles de compromiso de continuidad y que estas están relacionadas con los factores de satisfacción que le cubre la organización para la que trabajan.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el compromiso organizacional se correlación directa y significativa con la satisfacción laboral; es decir que a mayor grado de satisfacción de los docentes mayor compromiso se genera con la organización y viceversa.
2. Respecto al nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes con la organización, la mayor parte muestra niveles medio y alto; lo que indicaría que tienen un sentido de identidad y pertinencia hacia la universidad.
3. De acuerdo a los niveles de satisfacción laboral encontrados, se evidencia que no existen docentes insatisfechos, por el contrario, existe presencia de niveles alto y medio de satisfacción laboral, lo que evidenciaría que existen factores internos y externos que cubren sus necesidades.
4. Se determinó que el componente afectivo (docentes con mayor identificación institucional) se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral
5. Se determinó que el componente normativo, no está asociado a la satisfacción laboral, esto se traduce en que los docentes no sienten obligación moral de continuar en la universidad, así se le haya brindado algún beneficio o recompensa.
6. Se determinó que el de continuidad (docentes que sienten la obligación de quedarse por factores como tiempo en la universidad, experiencia adquirida, entre otros) se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral

VII. RECOMENDACIONES

Realizar otros estudios, incluyendo otras variables, por ejemplo, satisfacción con la vida, afrontamiento al estrés, calidad de servicio, desempeño docente, entre otros.

Al encontrarse relación entre las variables de estudio, se sugiere implementar programas y actividades que refuercen e incentiven el compromiso y la satisfacción de los docentes.

En cuanto al compromiso organizacional, al encontrarse en mayor proporción niveles promedios como resultado, se sugiere realizar un estudio que permita identificar los factores que impiden lograr un alto compromiso de los docentes.

En función a los resultados logrados en el nivel de satisfacción, se recomienda mantener y potenciar las estrategias para que los docentes continúen con un nivel alto.

REFERENCIAS

- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment. *Revista de Psicología Social*, 35-50.
<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125409/2006%20Arciniega%20y%20Gonz%20E1lez.pdf;jsessionid=733F82DDCAF3C3517A66CC0CC5633462?sequence=1>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial Patria.
https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipos+de+investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiX_IKPwevWAhWqJ7kGHXqUC2AQ6AEwAnoECAsQAq#v=onepage&q=tipos%20de%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Barboza, L. (2015). Investigación básica, aplicada y evaluativa: cuestión es de campo e implicancias para Uruguay. *Páginas De Educación*, 1(1), 35-54.
<https://doi.org/10.22235/pe.v1i1.711>
- Castillo, C. y Cifuentes, G. (2016). *Análisis del efecto de las dimensiones de la Satisfacción Laboral sobre los tipos de Compromiso Organizacional en trabajadores de la cadena de Supermercados Único*. [Tesis de pregrado, Universidad de Concepción]. Archivo digital.
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2400/3/Castillo%20-%20Cifuentes.pdf>
- Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *SciELO Analytics*, 63(2)
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006
- Chuquisengo, M. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/25948>

- Curo, W. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos y de tratamiento del establecimiento penitenciario de Trujillo, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46925>
- Cruz, V. y Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad De Medicina*, 80(4), 494-497. <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Da Mata, H. (2019). Satisfação no trabalho e comprometimento organizacional nos oficiais e sargentos dos quadros permanentes das forças armadas portuguesas. Brasil: Instituto Universitario Militar. <http://hdl.handle.net/10400.26/33158>
- Espíritu, Z. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45114>
- Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*, 6(1), 1-17. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585865900006>
- GuiXia, W., Basri, R. y Jusoh, R. (2019). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Lecturers in Heilongjiang Province, China. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, pp. 99-118. https://hrmars.com/papers_submitted/6533/The_Relationship_between_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_among_Lecturers_in_Heilongjiang_Province_China.pdf
- Harpaz, I. (1983). Job satisfaction. Theoretical perspectives and a longitudinal analysis. Nueva York: Libra Publishers. <https://www.worldcat.org/title/job-satisfaction-theoretical-perspectives-and-alongitudinal-nalysis/oclc/254975763>
- Hurtado, M. (2017). *“Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del*

sector retail de Piura". [Tesis de pregrado, Universidad de Piura].
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1

Judge, T. y Larsen, R. . (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension organizational behavior and human decision processes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67–98, 2001. <http://www.timothy-judge.com/Judge%20&%20Larsen.pdf>

Lawler, E. (1973). Motivation in work organization. Monterrey, California: Books Cole.
<https://www.worldcat.org/title/motivation-in-workorganizations/oclc/821046>

Locke, E. (1968). Towrds a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3,89-157.
<http://garfield.library.upenn.edu/classics1982/A1982NJ34100001.pdf>

Kline, P. (1986). *A Handbook of Test construction: Introduction to psychometric design*. Routledge.
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OhTICQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=A+Handbook+of+Test+construction:+Introduction+to+psychometric+design.+Routledge.&ots=AO_BVR0_Ay&sig=GZ7Vi-GKB3-YX056NMYhcGcZANM#v=onepage&q=A%20Handbook%20of%20Test%20construction%3A%20Introduction%20to%20psychometric%20design.%20Routledge.&f=false

Luís, M. (2018). Análise da correlação entre a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional: estudo com os enfermeiros da pediatria do Hospital Geral de Luanda. SAPIENTIAE: Ciências sociais, Humanas e Engenharias. 96-125.
https://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/10058/3/3566_TM_01_P.pdf

Mayo, E. (1977). Problemas sociales de una civilización industrial. Buenos Aires: Nueva Visión.
https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/03/problemas_sociales.pdf

- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, pp. 61 - 89.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London.: Sage publications.
- Meza, L. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15408/Meza_BLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondragón, A. (2014). Uso de correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104. https://www.researchgate.net/publication/332365912_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA
- Navarro, A. (2008). Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción: 1968-2008. *Revista de la Construcción*, 7(2), 17-29. <https://www.redalyc.org/pdf/1276/127612584002.pdf>
- Oros, B., Vargas, N. y Chemisquy, S. Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología*. 2020, 54 (3). <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/11181>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] e Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC]. (2020, 6 de abril). *Covid-19 y educación superior: de los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuesta y recomendaciones*. <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-060420-ES-2.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] e Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC]. (2020, 8 de abril). *Covid-19 y educación superior:*

políticas públicas nacionales. <https://www.iesalc.unesco.org/2020/04/08/covid-19-y-educacion-superior-politicas-publicas-nacionales/>

- Pacheco, I. (2018). *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la facultad de administración y negocios de una universidad privada de lima, en el 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Ricardo Palma]. Archivo digital. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3432>
- Pintado, M. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y contables – FACEAC, UNPRG; LAMBAYEQUE, 2017-2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6834>
- Pintado, M. y Villanueva, J. (2020). *satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables- FACEAC, UNPRG; LAMBAYEQUE, 2017-2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6834/Pintado%20Dami%C3%A1n%20M%C3%B3nica%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Porter, L. y Lawler, E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press. <https://www.worldcat.org/title/managerial-attitudes-and-performance/oclc/243614>
- Quispe, R. (2019). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37158/quispe_fr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, R., Paucar, S. (2020) *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467662252006/html/index.html>.

- Ribeiro, B., Scorsolini-Comin, F. y Dalri, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&tlng=es.
- Rodríguez, E. (2003). *Metodología de la Investigación*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA23&dq=tipos+d+e+investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiX_IKPwevwAhWqJ7kGHXqUC2AQ6AEwAXoECAIQAg#v=onepage&q=tipos%20de%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Sanjida, L. (2019). Impact of job satisfaction and organizational commitment on performance of private bank employees in Bangladesh. *The USV annals of economics and public administration*, 19(2), 112-123. <http://www.annals.seap.usv.ro/index.php/annals/article/view/1172/985>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima - Perú: Bussiness support Aneth S.R.L. 34 <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Sousa, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 15(3), 3. http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Willey and Sons. <http://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>
- Wagner, W. (1994). La falacia de la intencionalidad fuera de lugar en la investigación de la representación social. *Revista de teoría del comportamiento social*. <http://www.scielo.org.mx/pdf/sine/n36/n36a6.pdf>
- Zuleta, M. (2019). *La percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería en atención domiciliaria: Una revisión sistemática de la literatura*. [Tesis de

posgrado, Universidad de Antioquia]. Archivo digital.
http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14565/1/ZuletaMaricela_2019_Satisfacci%C3%B3nLaboralEnfermer%C3%ADa.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Consistencia

Título: Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.</p>	<p>Hi</p> <p>Existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021.</p>	Compromiso organizacional	Componente Afectivo	Grado de compromiso afectivo	6,9,12,14,15,18
	Componente Normativo			Grado de compromiso normativo	1,3,4,5,17,16	
	Componente de Continuidad			Grado de compromiso de continuidad	2,7,8,10,11,13	
	<p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021. Determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021. Determinar la relación entre la dimensión afectiva y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021. Determinar la relación entre la dimensión normativa y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021. Determinar la relación entre la dimensión de continuidad y la satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021. 		Satisfacción laboral	Condiciones físicas y materiales	Infraestructura, Materiales	1,13,21,28,32
				Beneficios laborales y remunerativos	Incentivos	2, 7, 14, 22
				Políticas administrativas	Normas Institucionales	8, 15, 17, 23, 33
				Relaciones sociales	Relaciones interpersonales	3, 9, 16, 24
				Desarrollo personal	Sensación de crecimiento y tranquilidad en la empresa	4, 10, 18, 25, 29, 34
				Desempeño de tareas	Disposición para realizar el trabajo.	5, 11, 19, 26, 30, 35
Relación con la autoridad	Comunicación y trato de los jefes.	6, 12, 20, 27, 31, 36				

Tipo y Diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Tratamiento estadístico
<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: El diseño de investigación fue no experimental transeccional correlacional.</p> <div data-bbox="376 459 465 614" style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V M --> r V --> r r --> V </pre> </div> <p>Donde: M= Muestra de Investigación V1= Variable 1: Compromiso organizacional V2= Variable 2: Satisfacción laboral r= Relación entre variables</p>	<p>Población :</p> <p>80 docentes de una universidad privada de Chepén</p> <p>Muestra: 70</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Compromiso Laboral de Meyer y Allen • Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma 	<p>Procesamiento de datos: Programa estadístico SPSS (análisis de la confiabilidad, validez, análisis estadísticos, correlacionales)</p>

ANEXO 2

Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
V1= Compromiso organizacional	El compromiso organizacional son las actitudes propias que poseen los colaboradores y mediante las cuales demuestran orgullo y satisfacción de formar parte de la organización que laboran. Mayer y Allen (Como se citó en Sáenz, 2017)	Se medirá a través de la escala de Compromiso Laboral de Meyer y Allen "Cuestionario de Compromiso Organizacional" para determinar los tipos de compromiso que existen, el cuestionario tiene 18 ítems.	Componente Afectivo	Grado de compromiso afectivo Ítem 6,9,12,14,15,18	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Débilmente en desacuerdo 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5. Débilmente de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Totalmente de acuerdo <p style="text-align: center;">Escala Ordinal</p>
			Componente Normativo	Grado de compromiso normativo Ítem 1,3,4,5,17,16	
			Componente de Continuidad	Grado de compromiso de continuidad Ítem 2,7,8,10,11,13	
V2= Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es la actitud que muestra el colaborador frente a su empleo; y que se ve influenciada por su percepción en aspectos como retribución, seguridad, progreso, compañerismo, las condiciones físicas del puesto de trabajo como respuesta a sus necesidades, valores y rasgos. Palma (como se citó en Pacheco, 2018)	Se medirá a través de la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma, para determinar nivel de satisfacción global y específica en relación con las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.	Condiciones físicas y materiales	Infraestructura, Materiales Ítems 1,13,21,28,32	<ol style="list-style-type: none"> 1. Total Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indeciso 4. Acuerdo 5. Total Acuerdo <p style="text-align: center;">Escala Ordinal</p>
			Beneficios laborales y remunerativos	Incentivos Ítems 2, 7, 14, 22	
			Políticas administrativas	Normas Institucionales Ítems 8, 15, 17, 23, 33	
			Relaciones sociales	Relaciones interpersonales Ítems 3, 9, 16, 24	
			Desarrollo personal	Sensación de crecimiento y tranquilidad en la empresa Ítems 4, 10, 18, 25, 29, 34	
			Desempeño de tareas	Disposición para realizar el trabajo. Ítems 5, 11, 19, 26, 30, 35	
			Relación con la autoridad	Comunicación y trato de los jefes. Ítems 6, 12, 20, 27, 31, 36	

ANEXO 3

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Meyer & Allen

Adaptada por Saenz (2017)

Introducción: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Este cuestionario contiene una serie de frases que permite hacer una descripción de usted mismo. Para ello, debe indicar, en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como se siente, piensa o actúa la mayoría de las veces.

Hay siete respuestas por cada frase:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Moderadamente en desacuerdo
3. Débilmente en desacuerdo
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
5. Débilmente de acuerdo
6. Moderadamente de acuerdo
7. Totalmente de acuerdo

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
1) Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.							
2) Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3) Si deseara renunciar a la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.							
6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8) Esta organización merece mi lealtad.							
9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10) No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.							

11) Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.								
12) Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.								
13) Le debo muchísimo a mi organización.								
14) No me siento como “parte de la familia” en mi organización.								
15) No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.								
16) Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.								
17) Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.								
18) No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.								

Muchas Gracias

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – SPC

Palma Carrillo (1999)

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista.

Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Alternativas:

1. Total Desacuerdo (TD)
2. En Desacuerdo (D)
3. Indeciso (I)
4. Acuerdo (A)
5. Total Acuerdo (TA)

Preguntas	TD	D	I	A	TA
1) La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2) Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3) El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4) Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5) La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6) Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7) Me siento mal con lo que gano.					
8) Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9) Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10) Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11) Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12) Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13) El ambiente donde trabajo es confortable.					
14) Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15) La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16) Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17) Me disgusta mi horario.					
18) Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					

19) Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20) Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21) La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22) Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23) El horario me resulta incómodo.					
24) La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25) Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26) Mi trabajo me aburre.					
27) La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28) En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29) Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30) Me gusta el trabajo que realizo.					
31) No me siento a gusto con mi jefe.					
32) Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33) No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34) Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35) Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36) Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Muchas Gracias

ANEXO 4

Ficha Sociodemográfica

Datos Sociodemográficos

Edad (Escribir sólo en número. Ejemplo: 40) *

Tu respuesta _____

Género *

Masculino

Femenino

Estado Civil *

Soltero

Casado

Convivente

Número de hijos *

0

1

2

3


Otro:

Modalidad de contrato *

Docente tiempo completo

Docente tiempo parcial

[Atrás](#) [Siguiente](#)

 Página 3 de 5

ANEXO 5

Aplicación de los instrumentos en Google para la recolección de datos

Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021

Este es un estudio tiene como objetivo evaluar si existe relación entre las variables: compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

[Siguiente](#) Página 1 de 5

Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021

Muchas gracias por su participación.

[Enviar otra respuesta](#)

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

ANEXO 6

Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Al participar de esta investigación, Usted deberá:

1. Completar un cuestionario sobre datos sociodemográficos (3 min)
2. Completar un cuestionario sobre Compromiso Organizacional (15min).
3. Completar un cuestionario sobre Satisfacción Laboral (20 min).

CONFIDENCIALIDAD:
Se registrará la información con códigos y no con nombres. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

Si tiene alguna duda adicional, puede contactarse con Gina Mendoza Chávez al celular: 949401459.

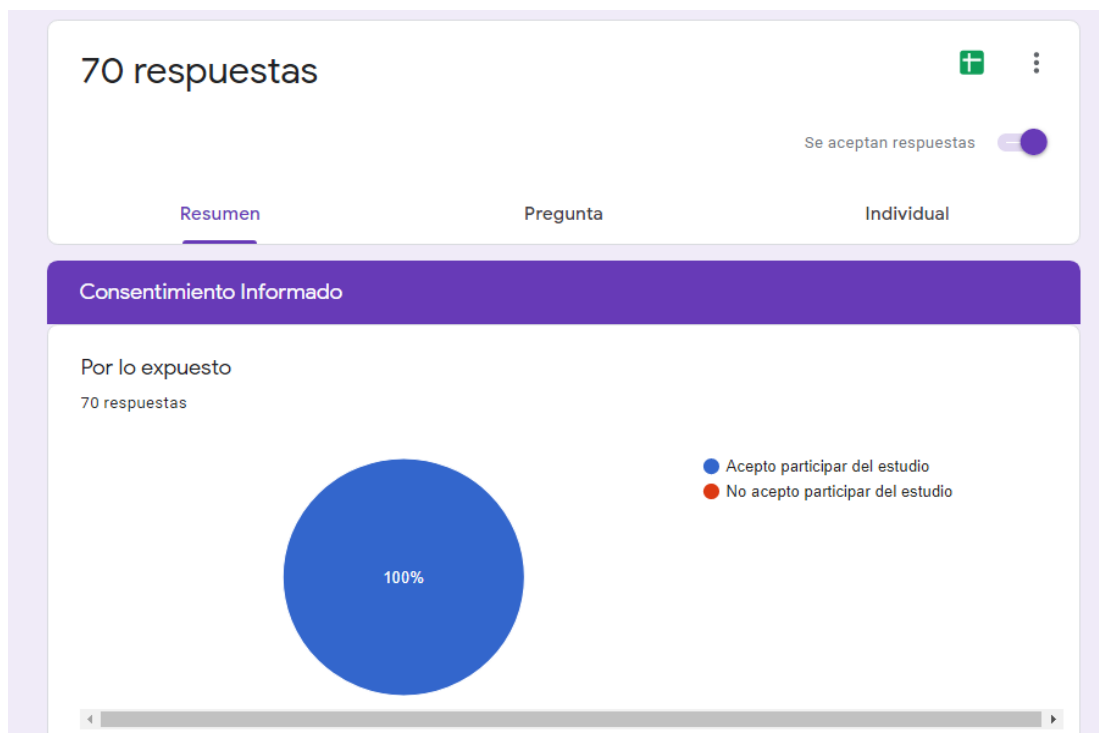
CONSENTIMIENTO:
Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Por lo expuesto *

Acepto participar del estudio

No acepto participar del estudio

[Atrás](#) [Siguiete](#) Página 2 de 5



ANEXO 7

Carta de solicitud de autorización de uso de instrumento

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Chepén, 15 de junio de 2021

Autora:

Dra. Palma Carrillo Sonia

Presente. -

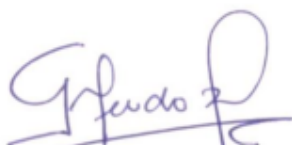
De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarme, soy la **Ing. Gina Mendoza Chavez**, con **DNI 42731767**, estudiante del último ciclo del **Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo**; con código de matrícula **N° 7000170678**. Actualmente estoy realizando un trabajo de investigación para optar el grado de Maestría, cuyo título es: **Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes que dictan clases remotas en una universidad privada de Chepén, 2021**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, pues busca determinar si existe relación entre las variables mencionadas, para lo cual es necesario usar su instrumento: **Escala de Satisfacción laboral SL-SPC**.

Ante lo expuesto, se solicita me brinde la autorización para el uso de dicho instrumento y así continúe con el desarrollo de la investigación.

Agradezco anticipadamente su apoyo. En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Ing. Gina Vanessa Mendoza Chávez

Estudiante de la Maestría en Administración de la Educación
UCV – Filia Chepén

ANEXO 8

Autorización de uso del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Re: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL-SPC

Recibidos x

Lima

para Gerson, mi

25 Jun 2021 17:48 (hace 1 día)



Aquí tienen la información

para que procedan con el depósito de acuerdo a indicaciones

Voucher depósito se coordinará luego que proceda autorización (deben indicar si desearan sólo autorización o servicio calificación) por derechos de autor (\$20 -veinte dólares- por prueba y por usuario ó \$100 por calificación cuestionarios (dimensiones, puntaje total, grado consistencia y veracidad datos / no se revela calificación x ítem) este pago incluye autorización) - NOMBRE del DEPOSITARIO debe aparecer en el voucher. -a favor de Sonia Palma Carrillo al Banco Crédito Cta ahorros dólares No. [REDACTED] Código interbancario 00 [REDACTED] 3 (Por favor NO COMPARTIR estos números de cuenta con otras personas) (si no apareciera su nombre como depositario, escribirlo a mano Antea de enviar)

Si el depósito es efectuado en una provincia distinta de Lima, asegúrese de cubrir los cargos adicionales que esto demande. Generalmente se evitan estos cargos cuando se hace en la misma agencia bancaria (pagar en ventanilla no en agente para evitar cargos) o se deposita por transferencia. El usuario debe cubrir cualquier cargo adicional por este depósito.

Luego de efectuado el depósito no hay lugar a cancelaciones: la solicitud será procesada y enviada en los siguientes cinco días útiles.

Por favor, EN UN SOLO EMAIL enviar los datos requeridos y copia del Voucher

Atte,

Sonia Palma, PhD

Whatsaap [+19194135505](tel:+519194135505) (textear antes de llamar para incluir como contacto)

ANEXO 09

Validación y Confiabilidad de los instrumentos en el piloto

INSTRUMENTO 1: *Cuestionario de Compromiso Organizacional*

Evidencias de Validez: Análisis de validez ítem-test

Tabla 8

Análisis de validez ítem –test del Cuestionario de Compromiso Organizacional

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	.276*	ítem 10	.254*
ítem 2	.676**	ítem 11	.528**
ítem 3	.342**	ítem 12	.592**
ítem 4	.485**	ítem 13	.268*
ítem 5	.419**	ítem 14	.330**
ítem 6	.643**	ítem 15	.470**
ítem 7	.573**	ítem 16	.276*
ítem 8	.647**	ítem 17	.470**
ítem 9	.584**	ítem 18	.310**

Evidencias de confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla 9

Estadísticos de confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Dimensión/componente	Ítems	Alfa
Normativo	6	.520
Afectivo	6	.590
De continuidad	6	.543
Compromiso Organizacional	18	.756

INSTRUMENTO 2: Escala de Satisfacción Laboral

Evidencias de Validez: Análisis de validez ítem-test

Tabla 10

Análisis de validez ítem –test de la Escala Satisfacción Laboral

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	.686**	ítem 19	.513**
ítem 2	.379**	ítem 20	.274*
ítem 3	.620**	ítem 21	.685**
ítem 4	.693**	ítem 22	.659**
ítem 5	.483**	ítem 23	.550**
ítem 6	.678**	ítem 24	.718**
ítem 7	.612**	ítem 25	.813**
ítem 8	.641**	ítem 26	.500**
ítem 9	.684**	ítem 27	.589**
ítem 10	.648**	ítem 28	.706**
ítem 11	.696**	ítem 29	.693**
ítem 12	.731**	ítem 30	.689**
ítem 13	.734**	ítem 31	.662**
ítem 14	.644**	ítem 32	.761**
ítem 15	.628**	ítem 33	.665**
ítem 16	.551**	ítem 34	.723**
ítem 17	.482**	ítem 35	.774**
ítem 18	.704**	ítem 36	.778**

Evidencias de confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla 11

Estadísticos de confiabilidad de la Escala Satisfacción Laboral

Dimensión	Ítems	Alfa
D1:Condiciones físicas y materiales	5	.895
D2:Beneficios laborales y remunerativos	4	.858
D3:Políticas administrativas	5	0.725
D4:Relaciones sociales	4	0.840
D5:Desarrollo personal	6	0.893
D6:Desempeño de tareas	6	0.804
D7:Relación con la autoridad	6	0.681
Satisfacción Laboral	36	.941

ANEXO 10

Ficha Técnica del cuestionario de Compromiso organizacional

FICHA TÉCNICA: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

- **Autor:** Meyer y Allen (Estados Unidos)
- **Validada:** Grecia Sáenz Soto (Chimbote)
- **Objetivo:** Evaluar el compromiso organizacional de los colaboradores con su institución.
- **Aplicación:** Individual o colectiva en adultos de ambos sexos.
- **Tiempo:** 10 minutos
- **Ítems:** 18, 2 son negativos. Medido mediante escala de Likert: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. Moderadamente en desacuerdo, 3. Débilmente en desacuerdo, 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5. Débilmente de acuerdo, 6. Moderadamente de acuerdo, 7. Totalmente de acuerdo.
- **Confiabilidad:** consistencia interna, mediante coeficiente omega, con apreciación aceptable en la estructura teórica de 0.742 a 0.813 y apreciación satisfactoria para la estructura propuesta de 0.918 a 0.926.
- **Validez:** Mediante correlación ítem – test, con r corregido de Pearson, reportó índices de 0.230 a 0.879. Se determinó la validez Factorial usando la técnica confirmatoria -método de máxima verosimilitud.

ANEXO 11

Ficha Técnica del cuestionario de Satisfacción Laboral

FICHA TÉCNICA: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

- **Autora:** Sonia Palma Carrillo (Lima – Perú)
- **Objetivo:** Medir el grado de satisfacción general y específica en función a las dimensiones establecidas por la autora.
- **Aplicación:** Individual o colectiva
- **Ámbito de aplicación:** mayores de 18 años, que pueden ser varones o mujeres
- **Tiempo de aplicación:** de 15 a 20 minutos
- **Ítems:** 36, 11 son negativos, medidos mediante escala de Likert 1. Total, desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indeciso, 4. Acuerdo, 5. Total acuerdo
- **Confiabilidad:** Confiabilidad obtenida fue 0.79. mediante coeficiente Alfa de Cronbach.
- **Validez:** validez de constructo y concurrente de la prueba con resultado de 0.05