

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**Satisfacción y compromiso en docentes de secundaria de
Lima Metropolitana**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología con Mención
en Psicología Social que presenta:

Evelyn Milagros Tirado Cayao

Asesora:

Mag. Lina Vanessa Arenas Romero

Lima, 2021

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo estudiar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de nivel secundaria de entidades públicas y privadas de Lima Metropolitana. Con este propósito se evaluó a 275 docentes, el 63.3% de docentes fueron varones mientras que el 36.7% fueron mujeres, entre los 25 y 65 años ($M = 38.74$ $DE = 8.897$) siendo el 45.5% del sector público y 54.5% del sector privado; se recabó la información mediante el Cuestionario sobre Atributos a la Organización (CATO) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (JSS), el método fue cuantitativo no experimental -relacional. Los resultados reportaron correlación positiva y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral con el compromiso afectivo, normativo y calculado ($R^2 = .534$; $X^2 = 13.34$, $RMSEA = .021$, $CFI = .936$, $GFI = .951$, $p = <.001$); el compromiso afectivo y la satisfacción del trabajo se relacionan de forma directa, mientras que el compromiso calculado es mediador del compromiso normativo.

Palabras clave: *satisfacción laboral, compromiso organizacional, docentes, secundaria.*

Abstract

This research aimed to study the relationship between job satisfaction and organizational commitment in secondary education teachers of public and private entities in Metropolitan Lima. For this purpose, 275 teachers were evaluated, 63.3% of teachers were men while 36.7% were women, between 25 and 65 years old ($M = 38.74$ $SD = 8,897$) being 45.5% from the public sector and 54.5% from the private sector; the information was collected through the Questionnaire on Attributes to the Organization (CATO) and the Job Satisfaction Survey (JSS), the method was quantitative non-experimental - relational. The results reported a positive and

statistically significant correlation between job satisfaction with affective, normative and calculated commitment ($R^2 = .534$; $X^2 = 13.34$, $RMSEA = .021$, $CFI = .936$, $GFI = .951$, $p = <.001$); affective commitment and job satisfaction are directly related, while calculated commitment plays a mediating role in normative commitment.

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, teachers, secondary education.*



Tabla de contenidos

Introducción	1
Método	7
Participantes	7
Medición	7
Procedimiento	9
Análisis de datos	9
Resultados	11
Discusión	17
Referencias	21
Apéndices	25



Introducción

La educación es conceptualizada como un fenómeno cultural que permite a la sociedad formar valores, desarrollarse, crear fuentes de socialización para nuevas generaciones, construcción de la naturaleza humana a través del compartir de aprendizaje, base para la creación de nuevas manifestaciones de cultura, así como la construcción de una sociedad democrática (Valenzuela y Silva, 2020; Bosakova & Bykova, 2021).

El desafío más importante que tiene el docente en el proceso educativo es brindar un aprendizaje significativo y de calidad, por lo que deberán construir una buena convivencia y conexión con cada uno de sus estudiantes generando así la iniciativa de educarse y cumplir con un rol importante en la sociedad (Rodríguez et al., 2020). En este proceso la escuela cumple un papel fundamental para dotar de competencias al escolar y de este modo se adapten a exigencias sociales mayores e importantes para un país (Guadagni et al., 2020); en este proceso el rol del docente es primordial en la enseñanza del estudiante, pues su trabajo permitirá crear posibilidades para que el aprendiz desarrolle competencias globales como respeto-pluriculturalidad, y así sea capaz de proponer soluciones a dilemas sociales y ambientales que vivirá a futuro (Estacio y Medina, 2020). En esta coyuntura, si el docente (agente facilitador del proceso enseñanza-aprendizaje) se encuentra insatisfecho con aspectos internos-externos relacionados al lugar donde imparte conocimientos, esto podría afectar e influir en las condiciones académicas, afectando su desempeño en el aula y perfeccionamiento profesional (Rodríguez, 2020); así como las conductas administrativas (tardanzas y ausentismo) y del mismo modo conductas de índole personal (estrés, baja autoestima y otros trastornos) los cuales impactarían de forma indirecta sobre los estudiantes (Estrada y Gallegos, 2021); unido a este comportamiento manifiesto puede identificarse las diferentes latentes entre las gestiones públicas-privadas, ya que se demuestra un desequilibrio evidente al encontrar estudiantes no favorecidos y privilegiados, alto rendimiento diferenciado, así como extensas horas de jornada laboral y formación preuniversitaria (Murillo y Carrillo, 2020).

Para poder entender sobre la satisfacción laboral (SL) es imprescindible plantear que en sus inicios fue estudiada en base a los trabajos de Locke (1976) quien propuso una organización en dos dimensiones, intrínsecas (oportunidad de crecimiento, logro de metas, elogios y promociones) y extrínsecas (retribución económica, vacaciones y condiciones

estructurales); sin embargo, posturas más actuales la comprenden como un conjunto de valoraciones subjetivas - actitudinal ponderadas, relativamente estables, que manifiesta el colaborador con respecto a su trabajo y a factores relacionados con el mismo (Gargallo, 2008); este punto de vista se fundamenta en respuestas emocionales (reconocimientos, crecimiento profesional, infraestructura y agrado por las actividades encomendadas) y cognitivas (creencias y valores), que permiten alcanzar un estado emocional (sensación positiva) para lograr el bienestar en sus actividades laborales y resultados organizacionales (Aguado, 2008; Brief, 1998; Fisher, 2000; Gamero, 2010; Locke, 1976; Palma, 2005; Pedraza, 2020; Robbins, 1998; Robbins y Coulter, 2014; Talledo y Ugaz, 2019; Zenteno-Hidalgo & Durán, 2016).

Para efectos del fundamento teórico de la investigación se optará por tomar los lineamientos de Palma (2004), ya que es un modelo que se contextualiza con la idiosincrasia laboral del país; este enfoque teórico conceptúa a la SL en cuatro factores: el primer factor es la significación de tareas, donde se asume el compromiso personal y laboral de forma emocional; el segundo factor se enfoca en las condiciones de trabajo donde se encuentran la normatividad laboral, disposiciones, deberes y derechos del colaborador y la empresa; el tercer factor es el reconocimiento personal y social, donde hay una motivación extrínseca e intrínseca, que le permite alcanzar las metas laborales; finalmente la cuarta dimensión, beneficios económicos, que implica la remuneración y reconocimiento monetario.

En relación al compromiso organizacional (CO) se entiende como un constructo multidimensional que abarca un vínculo psicológico y emocional de un individuo con su organización, en el que debe entablar una comunicación eficaz entre pares y jerarquías, motivación, identificación de metas organizacionales como propias y sentido de pertenencia para obtener una actitud positiva, alta productividad, colaboración y fidelidad con la organización, fortaleciendo la imagen corporativa mediante recomendaciones de trabajar en dicha empresa, atraer nuevos talentos, reducir el índice de rotación en los colaboradores e incrementar la proactividad y espíritu emprendedor (Allen y Meyer, 1991; Arias, et al., 2003; Atencio et al., 2020; Becker, 1960; Chiang, et al., 2010; Chiavenato, 2009; Césarío y Chambel, 2017; Colquit, 2007; Cúlibrk et al., 2018; Davis & Newstrom, 2003; Eslami, 2012; Fonseca, 2019; Luthans, 2008; Porter & Lawler, 1965, Sorenson, 2013).

En base a los supuestos teóricos expuestos se tomará la teoría de Allen y Meyer (1991; como se cita en Mafud, et. al, 2015), quienes identifican que el compromiso está compuesto por tres dimensiones: afectivo, calculado y normativo. En primer lugar, el compromiso afectivo se refiere al apego emocional, la identificación e implicación con la organización; en segundo lugar, el compromiso calculado hace énfasis en el costo que representaría para el individuo abandonar la organización; en el caso del compromiso normativo hace referencia al sentimiento de obligación moral por parte del individuo de permanecer en la institución.

Para poder identificar el vínculo empírico manifiesto entre las variables descritas (satisfacción laboral y compromiso organizacional) es imprescindible citar estudios (Colquitt et. al, 2005; Espíritu, 2020; Estrada y Gallegos, 2021; García, 2020; Gómez, et. al, 2013; Godoy, 2020; Hernández, 2019; Ríos, 2021; Salazar, 2018) en donde se observe correspondencia en base a los investigaciones realizadas; en este sentido, tras la revisión se identificó que la satisfacción docente es consecuencia de condiciones óptimas de acción, así mismo se encontró que la forma de compromiso se manifiesta mediante la participación implicada en actividades organizativas, del mismo modo el colaborador sentirá mayor grado de pertenencia, compromiso, vínculo emocional y un alto grado de permanencia con su centro de trabajo, en la medida que este le proporcione reconocimiento personal, beneficios económicos, óptima infraestructura física – tecnológica, que haya oportunidades de crecimiento profesional y académico, el liderazgo ejercido por mandos medios altos permita al colaborador lograr los objetivos propios y de la organización (Salazar, 2018).

Es en esta línea se presentan estudios previos relacionados, los cuales pueden agruparse en nacional e internacional; a nivel nacional, un análisis realizado en la amazonia peruana en docentes de nivel secundario ($n = 185$) reportó que el nivel de satisfacción laboral fue predominantemente bajo (23.2%) y regular (23.2%), impactando en el compromiso afectivo ($r = .601^{**}$), calculado ($r = .457^{**}$) y normativo ($r = .559^{**}$), revelando así la implicancia que puede evidenciar sobre la práctica profesional del docente con el estudiante (Estrada y Gallegos, 2021). Asimismo, se reportó un estudio propuesto por Alvarado (2020) sobre Engagement (UWES-9) y satisfacción laboral (SL-SPC) en docentes ($n = 150$) del nivel secundario de instituciones públicas, donde se encontró que la muestra evidenciaba un nivel promedio de satisfacción laboral (81.3%), también se reportó un 66% de la dedicación manifiesta por el docente en su trabajo profesional, concluyéndose como necesidad el dosificar la carga horaria para lograr niveles adecuados de satisfacción. Del mismo modo, Espíritu

(2020) realizó un estudio en Pacasmayo en docentes de secundaria ($n = 103$) reportando evidencias empíricas sobre la vinculación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional ($r = .564$; $p < .001$), y se apreció que el 12.5% percibía insatisfacción laboral, mientras que el 56.3% la calificaba como regular, así como que ante la insatisfacción predominante se aprecia un compromiso deficiente en un 30% de casos y regular en el 70% de participantes. En la misma línea Inga y Segura (2019) desarrollaron una investigación enfocada en identificar relación entre satisfacción (SL-SPC) y compromiso (Meyer y Allen) en un grupo de docentes de instituciones educativas secundarias ($n = 144$); los resultados evidenciaron relación empírica entre ambas variables ($r = .357$; $p < .05$), así mismo se encontró tendencia medio-bajo para la percepción de satisfacción laboral, siendo el mismo nivel perceptivo para el compromiso (76%) de tipo emocional. Por su parte, Chuquisengo (2018) investigó la relación entre satisfacción laboral (SL-SPC) y compromiso organizacional (Meyer y Allen) en docentes de una institución educativa secundaria pública ($n=80$); se demostró que el 20% se encuentra insatisfecho y el 23,8% demuestra un mal nivel de compromiso, asimismo un 18,8% demuestra insatisfacción relacionado con un nivel malo de compromiso.

De igual manera, a nivel internacional se reportaron investigaciones donde se observaron resultados similares en el análisis de las variables de estudio, tal es así que Samancioglu et al. (2020) analizaron la satisfacción laboral, comportamiento y compromiso en un grupo de docentes ($n = 344$) de 15 instituciones de la ciudad de Turquía, a través del inventario de Liderazgo distribuido (DLI), así como la escala de Compromiso Organizacional (Meyer & Allen), se evidenció una correlación moderada y significativa entre las variables ($r = .441^{**}$), mientras que el análisis de regresión lineal reportó que la satisfacción y compromiso son mediados por el liderazgo ($R = .283$; $p < .001$). Asimismo, en un estudio filipino realizado por Manalo et al. (2020) se logró identificar el efecto de la satisfacción laboral (UWES) como mediadora de la motivación al compromiso organizacional y participación en docentes ($n = 1098$) de metro-Manila; los resultados reportaron el vínculo entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($.528^{**}$). En otro estudio reportado en Filipinas por Fullero & Caleja (2020) quienes realizaron un estudio sobre el compromiso laboral (TCM) y satisfacción laboral (JSS) en docentes de profesores de secundaria ($n = 70$), la muestra estuvo conformada por 82.9% (mujeres) y 17.1% (varones); se evidenció una correlación pequeña entre las variables ($r = .230^{*}$; $p = .028$). Con ello, el compromiso docente y satisfacción presentaron evidencias de compartir varianzas explicativas, así mismo los factores estructurales (instalaciones, lugar de trabajo, materiales en el proceso de enseñanza y relación positiva entre

compañeros-estudiantes); y la carga laboral excesiva provoca agotamiento, desmotivación en los docentes y esto impacta en su práctica profesional.

Por lo anteriormente descrito se evidencia el impacto que implica la satisfacción-compromiso docente sobre el ejercicio profesional y la motivación por su trabajo, esto se ve reflejado en que aún se continúa siendo uno de los países con el más bajo rendimiento en Sudamérica (Comunicación-Ciencias) en contraste con otros países (Taboada-Caro, 2019).

Asimismo, en Perú, así como en otros países existen marcadas diferencias en el tipo de gestión educativa, pública y privada, que puede enfocarse desde la inversión económica hasta la cantidad de colegios construidos por zonas (rural y urbano). Se conoce que los docentes de gestión pública tienen una ocupación adicional, bajo salario, poca accesibilidad a capacitaciones continuas, falta de adecuados materiales de enseñanza y una pobre infraestructura, en contraste a docentes de gestión privada (Consejo Nacional de Educación, 2016; Fernández, 2002; Guadalupe et al.; 2017). Es así que en la línea de la presente investigación es importante mencionar la diferencia entre las principales variables de la presente, tal es así que en una investigación de Duche et al. (2019) docentes universitarios de pregrado (n = 180) reportan un nivel medio – alto de satisfacción laboral en la universidad privada societaria (con fines de lucro) un 78.14% , en la universidad privada asociativa (sin fines de lucro) un 72.81% y en la universidad pública (77.05%), y a nivel de compromiso, el compromiso afectivo (78.78%) se manifestó con a nivel fuerte en los docentes de la universidad pública, de igual forma en la universidad privada asociativa (88.44%), mientras que en la universidad privada societaria a nivel moderado se encontraron los tres niveles de compromiso, resaltando más el normativo (43.17%). A nivel internacional, en Ingle (2015) en Estados Unidos se encontró en 105 docentes de dos instituciones, privada y pública, que tenían un nivel moderado – alto de satisfacción laboral correlacionándose con el compromiso afectivo, donde se identificó que las variables de compensación, carga de trabajo, falta de interacción con estudiantes son variables menos satisfactorias. En otra investigación (Chiang, et al., 2014) se encontró que un grupo de docentes (n = 145) de instituciones públicas y privadas en Chile, el grado de satisfacción fue alto en colegios particulares en los factores del ambiente físico del trabajo, la forma en que realiza su trabajo, oportunidades de desarrollo y remuneración, lo que implica una búsqueda de compromiso con la organización.

Estas diferencias en cuanto a gestión educativa, en la coyuntura actual, el trabajo remoto este se define como un servicio que brinda el docente desde su domicilio usando herramientas de comunicación o medios que permita continuar con la labor educativa fuera de la institución, de manera flexible y subordinada (MINEDU, 2020). Ante esto, es importante conocer si la satisfacción laboral y el compromiso del docente se vio afectado en diversos factores.

Por todo ello, el fin de la investigación se enfoca en analizar la relación entre la satisfacción y sus dimensiones (sueldo, promoción, beneficios complementarios, recompensas, procedimientos operativos, naturaleza del trabajo, supervisión, compañeros de trabajo y comunicación) y los componentes del compromiso (afectivo, normativo y calculado) en un grupo de docentes del nivel secundario de entidades públicas y privadas de Lima-Metropolitana. En especial, se pretende evaluar evidencias sobre la diferenciación entre la gestión educativa (pública - privada), con respecto de las variables mencionadas, ya que se existe evidencia teórica (Chiang, et al., 2014; Duche, et al., 2019; Ingle, 2015) que sustentan tal diferenciación.



Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 275 docentes de educación secundaria, siendo el 45.5% del sector público y 54.5% del sector privado; el 63.3% de docentes fueron varones mientras que el 36.7% fueron mujeres, sus edades oscilaron entre 25 y 65 años ($M = 38.74$ $DE = 8.897$); en base al lugar de procedencia se identificó que el 77.1% provenían de Lima, el 19.6% eran originarios de provincia y solo el 3.3% manifestó ser de la Provincia Constitucional del Callao; en relación al estado civil indicó que el mayor segmento era casado/a (29.1%) y había otro segmento importante que indica ser soltero/a (56.4%), solo hubo un porcentaje minoritario que reportó ser conviviente (12.0%) y divorciado/a (2.5%); asimismo se encontró que el 63.6% es titulado(a), el 28.4% tiene el grado de Bachiller y el 8.0% es Magister; de los participantes encuestados se identificó que el 61.1% tenía como primera opción de carrera a la educación/ docencia/ pedagogía y solo hubo un 38.9% de casos que provenían de otras carreras pero se dedicaban a la enseñanza; finalmente, en relación a la motivación para la docencia se encontró que el 85.1% manifestó vocación por enseñar, el 8.7% buen recuerdo dejado por algún docente y hubo un porcentaje minoritario que remarcó la elección porque la carrera ofrecía estabilidad o seguridad laboral (1.8%) o tradición familiar (4.0%), otros criterios representan el 0.4%.

La selección de muestra de docentes de secundaria se debió a la facilidad de acceso, mediante la aplicación virtual en Google Forms, para esto se tomó en cuenta las consideraciones éticas, explicando brevemente las intenciones de la investigación y la participación voluntaria mediante el consentimiento informado, e inmediatamente se presentaron la ficha de datos sociodemográficos y los dos cuestionarios.

Medición

Ficha de datos sociodemográficos. Se utilizó para recabar información acerca de la edad, género, lugar de nacimiento, estado civil, grado académico, primera carrera, gestión de colegio en el que enseña y la motivación de enseñanza.

Cuestionario de Satisfacción Laboral (JSS). Spector (1985). Es un instrumento que consta de 36 ítems presentados en una escala tipo Likert con seis opciones que van desde el 1

(“Totalmente en desacuerdo”) hasta el 6 (“Totalmente de acuerdo”); este instrumento busca evaluar las actitudes de los empleados sobre el trabajo y los distintos aspectos de este a través de nueve sub-escalas de 4 ítems de cada una: sueldo, promoción, beneficios complementarios, recompensas, procedimientos operativos, naturaleza del trabajo, supervisión, compañeros de trabajo y comunicación.

Dentro de las evidencias psicométricas basadas en la respuesta de los ítems (confiabilidad), se reportó el valor de consistencia interna alpha de Cronbach de .60 para la dimensión compañeros de trabajo, .62 para procedimientos operativos, .71 para comunicación, .73 para promoción, .73 para beneficios complementarios, .75 para sueldo, .76 para recompensas contingentes, .78 para la naturaleza del trabajo y .82 para supervisión (Spector, 1985); en el análisis test-retest se encontró que los valores oscilaron entre .37 hasta .74 para las sub-escalas, mientras que el valor total fue de .71, reportando un intervalo de confianza de .70 a .91; se precisa que el instrumento ha sido revisado en los últimos 23 años, contrastando en 30,582 empleados en 116 estudios aproximadamente (Parker Ayers, 2010).

En estudios realizados en una empresa familiar de la industria metal-mecánica ubicada en Coahuilla, México, se obtuvo altos coeficientes de confiabilidad para cada una de las variables: .84 para sueldo, .90 para promoción, .86 para supervisión, .89 para beneficios complementarios, .84 para procedimientos operativos, .87 para comunicación, .80 para naturaleza del trabajo, .86 para compañeros de trabajo y .91 para condiciones en el área laborable (Peña, Diaz, & Carrillo, 2015).

Por otra parte, en una investigación realizada con docentes del área de educación superior del mismo país se obtuvo una confiabilidad promedio de .82 al correlacionar la variable satisfacción laboral con liderazgo (Guzmán y Salazar, 2010).

Cuestionario sobre Atributos de la Organización. Cuestionario de Allen y Meyer (1991), validado por De Frutos y colaboradores (1998). Este instrumento se encuentra constituido por 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso calculado, los cuales se subdividen cada uno en 6 ítems. En la dimensión afectiva, el individuo se identifica y tiene sentimientos positivos de pertenencia y lealtad hacia la organización, en la normativa se refiere a la obligación moral del sujeto de

comprometerse a los fines de la organización; y calculado, el individuo se compromete al valorar el coste de oportunidad de dejar de hacerlo. La categoría de respuestas, para este instrumento fue en escala Likert de cinco valores, donde 1 (“Muy en desacuerdo”) y 5 (“Muy de acuerdo”).

En cuanto a la evidencia psicométrica, el nivel de confiabilidad del cuestionario reporta .81 para la escala de compromiso afectivo, .79 para la escala de compromiso calculado, .65 para la escala de compromiso normativo y .81 para la escala global (De Frutos, et al., 1998). Se demuestra que hay una relación alta entre la dimensión afectiva y la normativa ($r = .86$), y una relación moderada de estos factores respecto al calculado ($r = .45$).

En Perú, Loli (2007) evidenció, en trabajadores de una universidad pública de Lima, la confiabilidad del cuestionario con un total de .88 según alpha de Cronbach mediante un análisis factorial exploratorio, con rotación Varimax. Mientras que en Argentina, se demostró que los índices de consistencia interna según alpha de Cronbach fueron de .82 para el compromiso afectivo, .73 para el normativo y .76 para el calculado (Omar & Florencia, 2008), y en México se encontraron altos índices de confiabilidad en los componentes de compromiso afectivo y normativo con un .71 a .81 (afectivo), y con un .63 a .82 (normativo) e índices de confiabilidad relativamente bajos en el compromiso calculado de .47 a .48 (Arias, Mercado & Beláusteguigoitia, 1998).

Procedimiento

Para acceder a la muestra de estudio, se realizaron las coordinaciones respectivas con los responsables de las instituciones educativas - públicas y privadas - de Lima Metropolitana para que faciliten la participación de los docentes ubicados en cada una de ellas.

Luego, se realizó un estudio piloto con 4 personas con el objetivo de constatar la claridad del contenido de la ficha de datos y pruebas. A partir de tal revisión, se mantuvo sin realizar ninguna modificación por ser entendido por los participantes.

La recolección de datos se realizó de forma virtual, para la cual se adaptaron a la plataforma virtual de Google Forms, el consentimiento informado, ficha de datos y los cuestionarios mencionados anteriormente. Se difundió el enlace del formulario a través de

directores y correos de los docentes con la finalidad de obtener un mayor alcance de respuestas. El formulario estuvo disponible durante un mes aproximadamente, entre julio y agosto del 2021.

Análisis de datos

Para cumplir con los objetivos del estudio, se creó una base de datos en el programa IBM SPSS versión 25 y se exportó en el programa Jamovi versión 1.6.23 para la ejecución de los análisis estadísticos.

Se inició con análisis descriptivos de las variables sociodemográficas, Primero, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, cuyos resultados concluyeron que la significancia indicaba la normalidad de los datos ($p < 0.05$). Se validó dicho resultado a partir de la asimetría y la curtosis, que al ser menores a 3 y 10 respectivamente, permitió determinar el empleo de pruebas paramétricas.

Para el análisis de datos de los instrumentos se analizó la confiabilidad de la consistencia interna usando el Alfa de Cronbach.

Resultados

Tabla 1

Relación entre Compromiso y Satisfacción en Docentes de Secundaria de Colegios Públicos y Privados de Lima Metropolitana

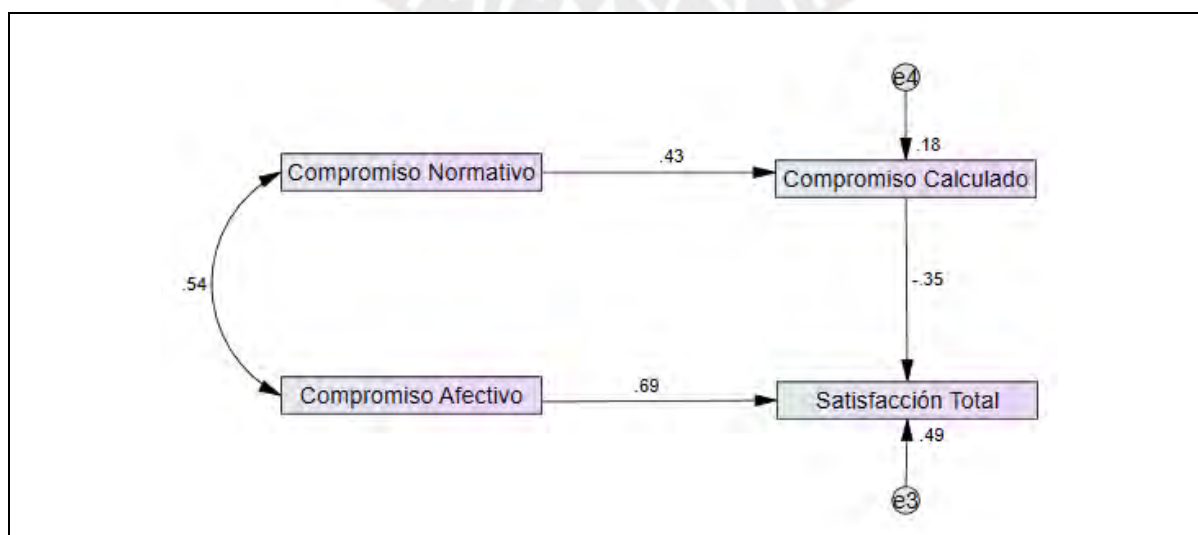
Variables	Satisfacción en el trabajo					p
	R ²	χ ²	RMSEA	CFI	GFI	
Compromiso Afectivo						
Compromiso Normativo	.534	13.34	.021	.936	.951	<.001
Compromiso Calculado						

Nota: Fuente = Elaboración propia; n = 275; χ² = Chi-cuadrado; RMSEA = Error cuadrático medio de aproximación, CFI = Índice de Ajuste Comparativo, GFI = Índice de Bondad de Ajuste, p = grado de significancia (<.05); R² = valor de regresión lineal entre las variables

El análisis entre el compromiso (afectivo, normativo y calculado) con la satisfacción en un grupo de docentes de secundaria en colegios públicos y privados de lima metropolitana evidenció un valor de regresión importante (R² = .534) indicándose que el impacto del compromiso sobre la satisfacción se explica en un 53.4% en la conducta percibida por los participantes; así mismo al realizar el análisis del modelo considerándose al compromiso afectivo y normativo como independiente, al compromiso calculado como mediador para identificar el impacto sobre la satisfacción se pudo constatar un modelo ajustado con evidencias robustas [RMSEA = .02; CFI = .936, GFI = .951] por lo que se afirma que existe un impacto entre el compromiso manifiesto en la satisfacción. Se concluyó que existe relación entre el compromiso y la satisfacción en la muestra participante.

Figura 1

Modelo Diagramado del Compromiso y Satisfacción en Docentes Participantes del Estudio



Nota. El análisis de modelo reportó que el compromiso afectivo impacta de modo directo sobre la satisfacción (.69), sin embargo, el compromiso normativo requiere como mediador al compromiso calculado para impactar sobre la satisfacción percibida (.35) por los participantes de la investigación; con estos resultados se confirma el impacto del nivel de compromiso percibido sobre la satisfacción.

Tabla 2

Relación entre Compromiso Normativo y Satisfacción en Docentes de Secundaria de Colegios Públicos y Privados de Lima Metropolitana

Variables	Satisfacción en el trabajo		
	r_s	p	r_s^2
Compromiso Normativo	.201***	<.001	.04

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; r_s^2 = coeficiente de determinación (tamaño del efecto)

El análisis de la tabla 2 evidenció la correlación entre el compromiso normativo y la satisfacción en el trabajo percibida por los docentes participantes; el reporte descriptivo expresó correlación positiva, baja y estadísticamente significativa ($r_s = .201^{***}$; $p = < .001$) entre ambas variables (Bologna, 2013); se estimó también un tamaño del efecto mínimo recomendado entre las variables ($r_s^2 = .04$) por lo que se pudo indicar la varianza compartida entre las variables se explica en un 4% (Domínguez-Lara, 2017). Se concluyó relación estadísticamente significativa y positiva entre el compromiso normativo y la satisfacción en el trabajo en la muestra de docentes estudiada.

Tabla 3

Relación entre Compromiso Afectivo y Satisfacción en Docentes de Secundaria de Colegios Públicos y Privados de Lima Metropolitana

Variables	Satisfacción en el trabajo		
	r_s	p	r_s^2
Compromiso afectivo	.646***	<.001	.417

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; r_s^2 = coeficiente de determinación (tamaño del efecto)

El análisis de la tabla 3 evidenció la correlación entre el compromiso afectivo y la satisfacción en el trabajo percibida por los docentes participantes; el reporte descriptivo expresó correlación positiva, alta y estadísticamente significativa ($r_s = .646^{***}$; $p = < .001$) entre ambas variables (Bologna, 2013); se estimó también un tamaño del efecto moderado entre las variables ($r_s^2 = .417$) por lo que se pudo indicar la varianza compartida entre las variables se explica en un 41.7% (Domínguez-Lara, 2017). Se concluyó relación estadísticamente

significativa y positiva entre el compromiso afectivo y la satisfacción en el trabajo en la muestra de docentes estudiada.

Tabla 4

Relación entre Compromiso Calculado y Satisfacción en Docentes de Secundaria de Colegios Públicos y Privados de Lima Metropolitana

Variables	Satisfacción en el trabajo		
	r_s	p	r_s^2
Compromiso calculado	-.317***	<.001	.101

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; r_s^2 = coeficiente de determinación (tamaño del efecto)

El análisis de la tabla 4 evidenció la correlación entre el compromiso calculado y la satisfacción en el trabajo percibida por los docentes participantes; a nivel descriptivo se observó correlación negativa, moderada y estadísticamente significativa ($r_s = -.317^{***}$; $p < .001$) entre ambos constructos (Bologna, 2013); se estimó también un tamaño del efecto mínimo recomendado entre las variables ($r_s^2 = .10$) por lo que se pudo indicar la varianza compartida se explica en un 10.1% (Domínguez-Lara, 2017). Se concluyó relación estadísticamente significativa y negativa entre el compromiso calculado y la satisfacción en el trabajo en la muestra de docentes estudiada.

Tabla 5

Relación entre Compromiso Normativo y las Dimensiones de Satisfacción en Docentes de Secundaria de Colegios Públicos y Privados de Lima Metropolitana

Variables	Dimensiones de Satisfacción por el trabajo									
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	
r_s	.223***	.174**	.150*	.202***	.185**	.020	.158**	-.013	.006	
Compromiso Normativo	p	<.001	.004	.013	<.001	.002	.736	.009	.829	.926
	r_s^2	.049	.03	.02	.04	.03	---	.02	---	---

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; r_s^2 = coeficiente de determinación (tamaño del efecto); F1: sueldo, F2: Promoción, F3: Supervisión, F4: Beneficios complementarios, F5: Recompensas contingentes, F6: Procedimientos Operativos, F7: Compañeros, F8: Naturaleza del trabajo, F9: Comunicación.

El análisis de la tabla 5 reportó correlaciones entre el compromiso normativo y las dimensiones de satisfacción en docentes participantes; se apreció correlaciones positivas, bajas y estadísticamente significativas en la mayoría de componentes a excepción de procedimientos operativos ($r_s = .020$; $p = .736$), Naturaleza del trabajo ($r_s = -.013$; $p = .829$) y Comunicación ($r_s = .006$; $p = .926$); el análisis del tamaño del efecto reportó varianza compartida importante entre el compromiso normativo con el sueldo ($r_s^2 = .049$) y beneficios complementarios ($r_s^2 = .04$). Se concluyó correlación estadísticamente significativa entre los constructos analizados.

Tabla 6

Relación entre Compromiso Afectivo y las Dimensiones de Satisfacción en Docentes de Secundaria de Colegios Públicos y Privados de Lima Metropolitana

Variables	Dimensiones de Satisfacción por el trabajo								
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9
r_s	.556***	.525***	.528***	.495***	.516***	.387***	.554***	.083	.194**
Compr. Afectivo	$p < .001$	$p < .001$	$p < .001$	$p < .001$	$p < .001$	$p < .001$	$p < .001$.167	$p < .001$
r_s^2	.30	.28	.27	.25	.26	.15	.31	---	.03

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; r_s^2 = coeficiente de determinación (tamaño del efecto); F1: sueldo, F2: Promoción, F3: Supervisión, F4: Beneficios complementarios, F5: Recompensas contingentes, F6: Procedimientos Operativos, F7: Compañeros, F8: Naturaleza del trabajo, F9: Comunicación.

El análisis de la tabla 6 reportó correlaciones entre el compromiso afectivo y las dimensiones de satisfacción en docentes participantes; hubo correlaciones positivas, moderadas-altas y estadísticamente significativas en la mayoría de componentes a excepción de la Naturaleza del trabajo ($r_s = .083$; $p = .167$); el análisis del tamaño del efecto reportó varianza compartida importante entre el compromiso normativo con el salario ($r_s^2 = .30$), promoción ($r_s^2 = .28$), supervisión ($r_s^2 = .27$), beneficios complementarios ($r_s^2 = .25$), recompensas ($r_s^2 = .26$) y compañeros ($r_s^2 = .31$). Se concluyó correlación estadísticamente significativa entre los constructos analizados.

Tabla 7.

Relación entre Compromiso Calculado y las Dimensiones de Satisfacción en Docentes de Secundaria de Colegios Públicos y Privados de Lima Metropolitana

Variables	Dimensiones de Satisfacción por el trabajo									
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	
Compr. Calculado	r_s	-.24***	-.15**	-.32***	-.19***	-.28***	-.29***	-.30***	.014	-.18**
	p	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.589	<.001
	r_s^2	.05	.02	.10	.03	.07	.08	.09	---	.03

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; r_s^2 = coeficiente de determinación (tamaño del efecto); F1: sueldo, F2: Promoción, F3: Supervisión, F4: Beneficios complementarios, F5: Recompensas contingentes, F6: Procedimientos Operativos, F7: Compañeros, F8: Naturaleza del trabajo, F9: Comunicación.

El análisis de la tabla 7 reportó correlaciones entre el compromiso calculado y las dimensiones de satisfacción por el trabajo en docentes participantes; se notó correlaciones negativas, moderada-bajas y estadísticamente significativas en la mayoría de componentes a excepción de la Naturaleza del trabajo ($r_s = .014$; $p = .589$); el análisis del tamaño del efecto reportó varianza compartida importante entre el compromiso normativo con la supervisión ($r_s^2 = .10$), recompensas ($r_s^2 = .07$), procedimientos operativos ($r_s^2 = .08$) y compañeros ($r_s^2 = .09$). Se concluyó correlación estadísticamente significativa entre los constructos analizados.

Tabla 8

Comparación del Compromiso Normativo, Afectivo y Calculado, según la Gestión, en Docentes de Secundaria de Colegios Públicos y Privados de Lima Metropolitana

Variable	Grupos	M	DE	U-W	p	d cohen
Compromiso Normativo	Público	18.6	4.16	8992	.559	.04
	Privado	18.9	4.47			
Compromiso Afectivo	Público	26.9	4.50	8815	.393	.12
	Privado	26.3	5.11			
Compromiso Calculado	Público	11.1	3.88	8453	.159	.19
	Privado	11.8	3.22			

Nota. $n = 275$; M = media, DE = desviación estándar, $p < .05$ (estadísticamente significativo); d cohen (tamaño del efecto): .20 (pequeño), .50 (mediano), .80 (grande)

El análisis comparativo del compromiso normativo, afectivo y calculado, se apreció que no hubo diferencias estadísticas en los diferentes grupos, afirmándose que ambos grupos

manifiestan satisfacción en sus puestos de trabajo, de forma similar. Se concluyó que no hubo diferencias estadísticamente significativas según el tipo de gestión académica, para el nivel de satisfacción por el trabajo.

Tabla 9

Comparación de la Satisfacción por el Trabajo, según la Gestión, en Docentes de Secundaria de Colegios Públicos y Privados de Lima Metropolitana

Variable	Grupos	M	DE	T student	p	d cohen
Satisfacción por el trabajo	Público	158	22.3	1.24	.217	.150
	Privado	155	21.3			

Nota. n = 275; M = media, DE = desviación estándar, $p < .05$ (estadísticamente significativo); d cohen (tamaño del efecto): .20 (pequeño), .50 (mediano), .80 (grande).

El análisis comparativo de la satisfacción laboral según el tipo de institución reportó que no hubo correlación estadísticamente significativa ($t_{\text{student}} = 1.24$; $p = .217$), indicándose que ambos grupos manifiestan satisfacción en sus puestos de trabajo, de forma similar. Se concluyó que no hubo diferencias estadísticamente significativas según el tipo de institución, para el nivel de satisfacción por el trabajo.

Discusión

El propósito elemental del estudio buscó identificar la relación entre los factores de compromiso y satisfacción por el trabajo en un grupo de docentes; los resultados comprobaron un valor de regresión aceptable ($R^2 = .534$; $p = <.001$), se identificó un modelo explicativo donde resaltó el impacto directo del compromiso afectivo y la mediación de compromiso calculado en el compromiso normativo [$\chi^2 = 13.34$, $RMSEA = .02$; $CFI = .936$, $GFI = .951$]. Estos resultados se afianzan en los estudios previos sostienen que la satisfacción y compromiso son variables que presentan variabilidad compartida importante (Estrada y Gallegos, 2021; Espíritu, 2020; Samancioglu et al., 2020; Manalo et al., 2020; Fulero y Caleja, 2020) implicando que factores de la satisfacción (sueldo, compañeros, recompensa contingentes, entre otros) provocarán un incremento manifiesto del involucramiento docente con sus actividades y responsabilidades laborales; así mismo se evidenció que es el compromiso afectivo el que resalta más en la percepción de los docentes, vinculándose de forma directa con la satisfacción. Estos resultados se sostienen en base al marco teórico subyacente, pues para que haya un nivel óptimo en la satisfacción docente es fundamental que se presenten condiciones previas, entre ellas el compromiso que se evidencia a través de participación implicada en actividades, proximidad emocional, retribución económica, oportunidades - línea de crecimiento profesional, óptima infraestructura tecnológica (Salazar, 2018). Con esta evidencia se afirma la pertinencia del modelo explicativo y la regresión estadísticamente significativa.

Respecto a una de las dimensiones del compromiso, se encontró que el compromiso normativo, relacionado al sentimiento de obligación de permanecer en la organización, es significativo bajo para la satisfacción de los docentes. Esto se sustenta con estudios previamente realizados que indican una relación significativa para así comprender que el empleado se siente obligado a permanecer porque la institución le brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional, pero que no es un compromiso de alto grado a comparación de las otras dimensiones (Estrada y Gallegos, 2021, Rivera, 2010, Zegarra, 2014). Asimismo, en el estudio de Mejía (2017) plantea que existe una correlación moderada entre la satisfacción laboral y la dimensión de compromiso normativo en docentes, esto permite evidenciar que al igual que este estudio, las subdimensiones también presentan correlaciones positivas. Meyer y Allen (1991) sostiene que la obligación moral surge a través de un proceso

de socialización en la que los empleados se sienten obligados a reembolsar los beneficios otorgados por la empresa, independientemente de cuán satisfechos se sientan.

Otra de las dimensiones del compromiso, se encontró que el compromiso afectivo es significativamente alto, por ser descrito como un apego emocional del empleado con la empresa y estos continúan trabajando porque quieren hacerlo (Meyer y Allen, 1991). Además, Meyer y Allen (1997) indican además que el compromiso afectivo está influenciado por factores como el desafío en el trabajo, la claridad del rol, la claridad de la meta y la dificultad de la meta, la receptividad de la gerencia, la cohesión entre iguales, la equidad, la importancia personal, la retroalimentación, la participación y la confiabilidad. Esto a su vez, se evidencia con el estudio de Estrada y Gallegos (2021) donde evidenció que la dimensión más alta fue el compromiso afectivo ($r = .601^{**}$). Asimismo, en Díaz y Quijada (2005) se encontró que en cuanto al compromiso organizacional en la subdimensión de compromiso afectivo, una parte de los encuestados de la empresa de manufactura, percibe el cumplimiento de las necesidades y expectativas que la organización tiene hacia ellos y esto genera un compromiso afectivo con la empresa. En Quispe y Paucar (2020) se encontró que el 82.5% de los docentes de la universidad pública de Perú tienen compromiso afectivo y el 57% compromiso normativo. Este tipo de compromiso demuestra que el individuo puede ser influenciado por diversos factores (salario, supervisión, beneficios, entre otros) los cuales consiguen que el individuo se identifique emocionalmente con las metas organizacionales y se sienta satisfecho en la organización.

Con respecto al compromiso calculado o de continuidad conocido como aquel conocimiento de los costos asociados con el abandono de la organización (Meyer y Allen, 1997) es decir, los empleados permanecen debido a todo lo acumulado por el tiempo en la organización, no porque quisieran estar ahí. En esta investigación se presenta una correlación negativa y significativa que se relacione con sus decisiones personales de abandono de la empresa, es decir, probablemente consideran difícil conseguir otro trabajo o que obtengan los mismos beneficios de la organización actual.

Por otra parte, el sueldo y los beneficios complementarios con el compromiso normativo puede explicarse como un trabajador puede sentirse obligado a permanecer en su organización para recibir un sueldo y adicionales, por lo que puede encontrarse comprometido por esa razón antes de perder su empleo por la coyuntura actual.

Para la naturaleza del trabajo, la naturaleza del puesto, así como la percepción de los demás respecto del trabajo que realizar, para el compromiso afectivo no se ve relacionado, ya que las otras dimensiones son más fundamentales y motivacionales para los docentes.

Actualmente, no se han encontrado muchos estudios relacionados con las variables y la población, se observa poca investigación que vincule la satisfacción y el compromiso de los docentes que se desempeñan en estas instituciones. En esta misma senda, tampoco se ha indagado en la relación que pudiera existir entre estas variables.

Se conoce que el ambiente organizacional existente en las unidades educativas, podría ser determinante en la satisfacción y motivación de docentes a la hora de alcanzar los objetivos propios de la educación y a su vez, podría incidir en su conducta y hábitos ante las responsabilidades asignadas dentro de la organización, propiciando estados de armonía y sana convivencia escolar (Sagredo, 2019).

En cuanto al tipo de gestión no se encontró diferencias significativas para ambas variables, a pesar de que en estudios previos se encontraban diferencias a nivel moderado y alto en instituciones privadas que en públicas.

En conclusión, la presente investigación muestra el compromiso y la satisfacción de docentes a pesar de la coyuntura actual.

Por otro lado, con respecto a las limitaciones más relevantes de esta investigación, se puede mencionar la deseabilidad social al momento de responder las evaluaciones, reflejando puntuaciones más elevadas en las variables estudiadas, puesto que estas abarcan temas sensibles que comprometen la estabilidad laboral en la institución actual. Además, otra limitación fue la complicación en la aplicación de las encuestas, dado que la muestra se evaluó de forma virtual, lo cual pudo afectar los resultados. Adicionalmente, otro limitante fue la escasez de investigaciones que hayan analizado las variables escogidas en una muestra perteneciente al rubro educativo, lo cual tuvo como consecuencia el contar con una bibliografía reducida para el posterior análisis de las variables de estudio y los resultados obtenidos en el contexto particular del sector elegido.

Finalmente, se recomienda estudiar otras posibles variables que puedan afectar la satisfacción y compromiso en la educación, para así obtener un mayor alcance a nivel teórico sobre las consecuencias que puede generar la coyuntura actual del trabajo remoto. Asimismo, se recomienda realizar un estudio con un enfoque cualitativo, con el fin de explorar de manera más amplia las experiencias particulares de algunos docentes.



Referencias

- Aguado, R. (2008). *La Satisfacción Laboral*. México: Ediciones Mc Graw Hill.
- Arias, F., Belasteguigoitia, I. & Mercado, P. (1998). Assessment of Meyers and Allen's Three-component model of organizational commitment in Mexico. (Artículo inédito).
- Atencio, E., Otero, O. & Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27-50. <https://doi.org/10.21895/incres.2020.v11n1.03>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350- 360.
- Bologna, E. (2013). *Estadística para psicología y educación* (3ra ed.). Editorial Brujas
- Bosakova, K. & Bykova, M. (2021). Hegel and Niethammer on the Educational Practice in Civil Society. *Journal of Philosophy of Education*, 55 (1), 99-126. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-9752.12526>
- Blum, M. & Nayles J. (1995). *Psicología Industrial*. México: Trillas
- Brief, A. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Utah: Sage Publications.
- Chiang, M., Gómez N., & Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 30(52), 65-74.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, S. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg & J. A.
- Consejo Nacional de Educación (2016). *Encuesta Nacional de Docentes de Instituciones Educativas Estatales y No Estatales, ENDO 2014*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú
- Díaz, Y. & Quijada, A. (2005) *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*. Tesis para obtener el grado de Licenciado en psicología Social. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Domínguez-Lara, S. (2017). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación médica*. 10 (4), 1-4. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>
- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24.
- Espíritu, Z. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019*. [Tesis para obtener el grado de Master]. Universidad César Vallejo.

- Estacio, M. & Medina, P. (2020). Rol del docente para la formación en investigación: reto pendiente de la educación peruana. *Maestro y Sociedad*, 17 (2), 341-356. Recuperado a partir de <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5172>
- Estrada, E. & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1), 1-18. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Estrada, E. & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico en profesores de primaria de Lima Metropolitana. *Persona*, 5(1), 27-66. doi: 10.26439/persona2002.n005.842
- Fisher, C. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction?. *Journal of Organization Behavior*, 21(1), 185-202.
- Flores, R. & Sulca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 64-83.
- Fullero, R. & Caleja, H. (2020). Does work commitment and job satisfaction matter to junior high school teachers in the Philippines. *International Journal of Learning and teaching*. 12 (4), 166-175. <https://doi.org/10.18844/ijlt.v12i4.4575>
- Frutos, B., Ruiz, M. y San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización Psicológica, 19, 345-366
- Gamero, C. (2010). Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral. Madrid: Consejo Económico y Social.
- García, M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(3), 850-864. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i3.1387>
- Guadagni, A., Boero, F., & Lima, G. (2020). La importancia de la escuela secundaria en este siglo. Universidad de Belgrano-Centro de Estudios de la Educación Argentina (CEA).
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J., & Vargas, S. (2017). Estado de la educación en el Perú: análisis y perspectivas de la educación básica. Lima: FORGE
- Hernandez - Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw - Hill Interamericana Editores.
- Kruse, K. (2013). How do you measure engagement. *Revista Forbes*. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/#6b43cdf64014>

- Loli, A. (2006) Compromiso Organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista IIPSI. Facultad de Psicología, Universidad San Marcos*
- Manalo, R., Castro, B. & Uy, C. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School Teachers in Metro-Manila. *Review of integrative Business and Economics Research*, 9 (1), 1-27 (online).
- Martinez - Garrido, C. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. *Education Policy Analysis*, 25 (80), 1-23. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2851>
- Mejía, V. (2017) Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes Red 21Ugel N. 02 Los Olivos. Tesis para optar para el grado académico de maestra en administración de la educación. Universidad Cesar Vallejo
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372-378.
- 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. & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 39(1-2), 83.
- MINEDU. (25 de Abril de 2020). Resolución Viceministerial N° 093-2020-MINEDU. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/632256/RVM_N_093-2020-MINEDU.pdf
- MINEDU. (26 de abril de 2020). Resolución viceministerial N° 094 - 2020 - MINEDU. Obtenido de gob.pe: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/541161-094-2020-minedu>
- MINEDU. (21 de Mayo de 2020). Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU. Obtenido de Plataforma Digital Única del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/584173-097-2020-minedu>
- Moorman, R. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46(6), 759-776.
- Murillo, F. & Carrillo, S. (2020). Segregación escolar por nivel socioeconómico en educación secundaria en Perú y sus regiones. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 12(12), 7-32. <https://doi.org/10.34236/rpie.v12i12.130>
- Omar, A. & Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. Enseñanza e Investigación en Psicología.

- Organización de las Naciones Unidas. (2018). Desafíos y prioridades: Política de adolescentes y jóvenes en el Perú. Lima: Sistema de Naciones Unidas en el Perú
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. (1a ed.). Perú
- Palma, S. (2005). Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. Lima.
- Pedraza, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Porter y Lawler (1965). "Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior." *Psychological Bulletin*, 64, 23-51.
- Rivera (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas. Investigación presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica del Perú para obtener el grado de Magister.
- Robbins, S. (1998). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. México: Edit. Prentice Hall.
- Robbins, C., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Rodríguez, C. (2020). Factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del distrito de Guzmango-Cajamarca, 2020. Tesis para obtener el grado de Master]. Universidad César Vallejo.
- Rodriguez, E., Moya, M. & Rodriguez, M. (2020). Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo académico. *Revista Científica Domino de las ciencias*, 6 (2), 23-50. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1205>
- Sánchez, M., & De Lourdes, E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166.
- Samancioglu, M., Baglibel, M., & Erwin, B. J. (2020). Effects of Distributed Leadership on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship. *Pedagogical Research*, 5(2), em0052. <https://doi.org/10.29333/pr/6439>
- Soodmand, H. & Doosti, M. (2016). Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research* 4(1), 97-115. En línea.
- Spector, P. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks: Sage publications

- Spector, P. (2002) *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica* / Paul E. Spector; traducción Arturo Aparicio Vázquez, Mariana Fernández de la Peña., México, El Manual Moderno.
- Sorensons, S. (2013). Engaging Employees After the Honeymoon Period. Recuperado de http://businessjournal.gallup.com/content/163463/engagingemployees-honeymoonperiod.aspx?utm_source=google&utm_medium=rss&utm_campaign=syndication
- Taboada - Caro, M. (2019). Resultados de la prueba PISA en el Perú: Análisis de la problemática y elaboración de una propuesta innovadora. (Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título de Economista). Universidad de Piura.
- Thompson, E. y Phua, F. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group y Organization Management*, 37(3), 275-307.
- Valenzuela, A. & Silva, D. (2020). Educación como fenómeno sociocultural. *Pensamiento Académico*, 3 (1), 30-40. doi: 10.33264/rpa.202001-03
- Ventura-León, J. & Caycho-Rodríguez, T. (2017). Coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15 (1), 625-627. <https://www.researchgate.net/publication/313623697>
- Zegarra, F. (2014). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan Lurigancho [tesis de maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Zenteno-Hidalgo, A. & Durán, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Innovar*, 26(59), 119-136. <http://dx.doi.org/10.15446/in-novar.v26n59.54367>

Apéndice A: Consentimiento Informado

La presente encuesta es parte de una investigación para obtener la Licenciatura en Psicología con Mención en Psicología Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú, por la bachillera Evelyn Milagros Tirado Cayao (DNI: 73148923).

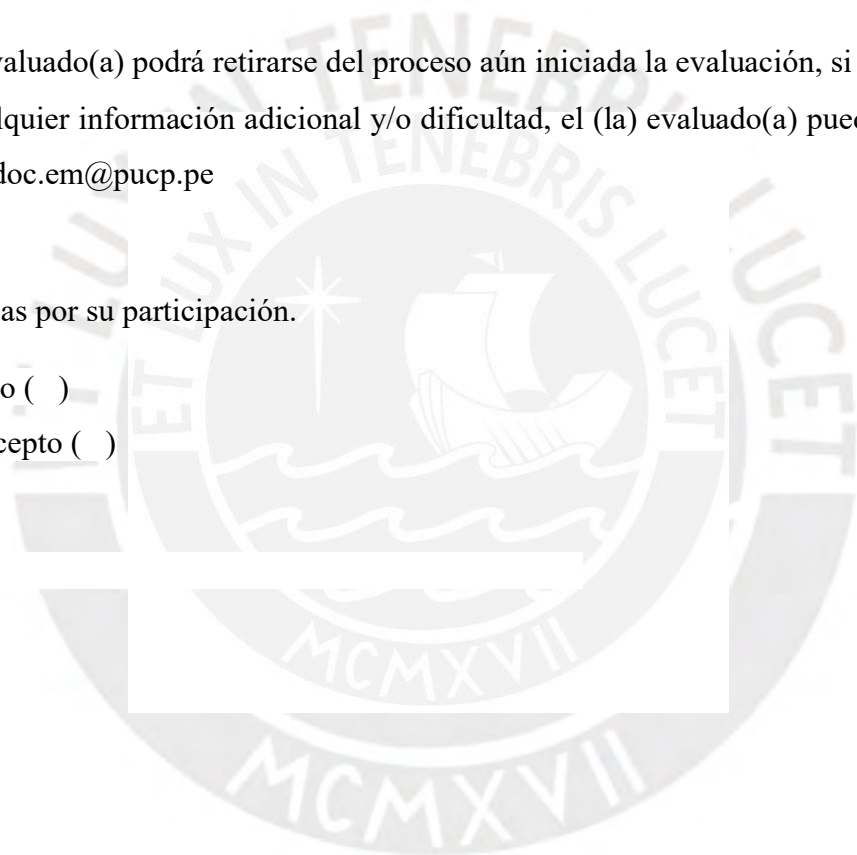
El objetivo de la presente investigación es conocer la situación actual de los docentes respecto a su compromiso y satisfacción. La duración de este cuestionario es de 10 minutos aproximadamente. Por favor, conteste todas las preguntas de este cuestionario con total honestidad. Cabe señalar que esta encuesta es totalmente voluntario, anónimo y confidencial.

- El (la) evaluado(a) podrá retirarse del proceso aún iniciada la evaluación, si lo desea.
- Para cualquier información adicional y/o dificultad, el (la) evaluado(a) puede contactarse al correo tiradoc.em@pucp.pe

Muchas gracias por su participación.

Acepto ()

No Acepto ()



Apéndice B: Ficha de Datos Sociodemográficos

Por favor, rellene esta ficha con sus datos. **Todos los campos son obligatorios.**

1. Edad: _____

2. Género: F () M ()

3. Lugar de nacimiento:
Lima () Provincia () Callao ()

4. Estado Civil:
Soltero(a) () Casado(a) () Conviviente () Divorciado ()
Viudo ()

5. Nivel de formación en docencia:
Bachiller () Titulado(a) () Magister ()

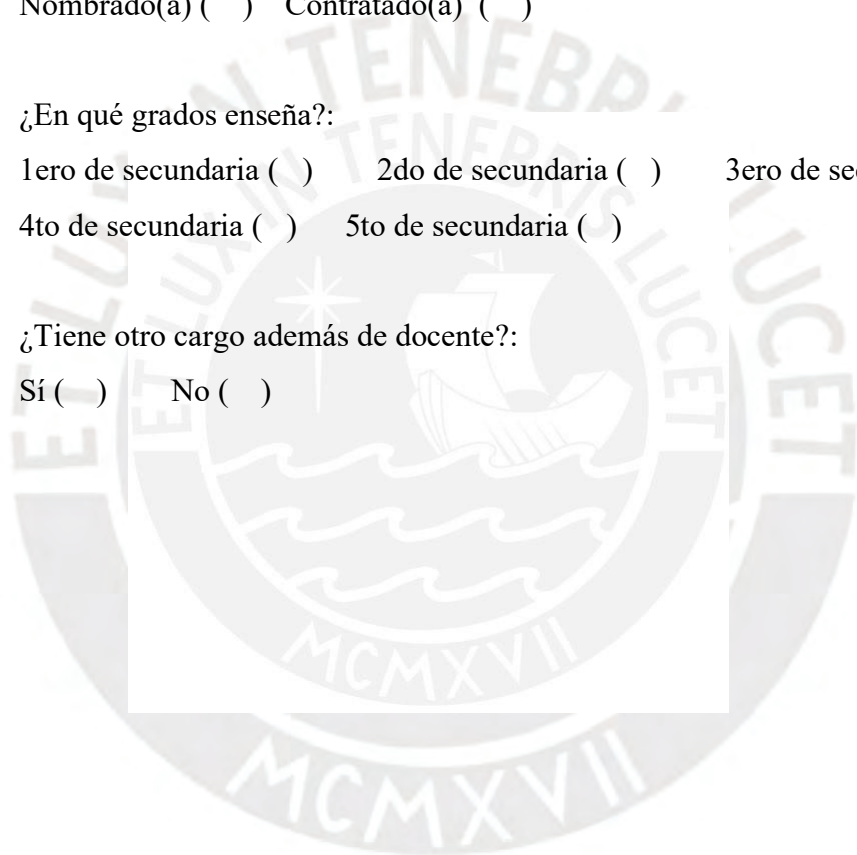
6. ¿Fue educación su primera carrera?
Sí () No ()

7. Eligió ser docente debido a:
Económicamente no podía estudiar otra carrera ()
Carrera que ofrecía estabilidad / seguridad laboral ()
Tradición familiar ()
El buen recuerdo que le dejaron algunos profesores ()
Vocación ()

8. Mencione el tiempo de experiencia (años) como docente:

Por favor, ahora piense en la institución donde enseña más horas semanales:

- a. Actualmente trabaja en una institución de gestión:
Pública () Privada ()
- b. Tiempo de permanencia en su cargo de docente en la institución:
Menos de 6 meses () De 6 a 11 meses () De 1 a 3 años () De 4 a
7 años () De 8 a 10 años () De 11 años a más ()
- c. Situación actual como docente:
Nombrado(a) () Contratado(a) ()
- d. ¿En qué grados enseña?:
1ero de secundaria () 2do de secundaria () 3ero de secundaria ()
4to de secundaria () 5to de secundaria ()
- e. ¿Tiene otro cargo además de docente?:
Sí () No ()



Apéndice C: Cuestionario 1

Este cuestionario busca indagar las actitudes de las personas respecto a su trabajo. Por favor lea cada una de las frases que se muestran a continuación y marca con un aspa (X) si se ha sentido **últimamente** de esa forma.

JOB SATISFACTION SURVEY Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved Department of Psychology University of South Florida Translated by Conrado Marion-Landais, 1993.												
Por favor utilice la escala siguiente para contestar a cada pregunta, rodeando el número apropiado.		Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy en acuerdo
1	Siento que me pagan una suma justa para el trabajo que hago.	1	2	3	4	5	6					
2	Realmente hay muy poca oportunidad de promoción en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6					
3	Mi supervisor es bastante competente en la ejecución de su trabajo	1	2	3	4	5	6					
4	No estoy satisfecho(a) con los beneficios que recibo.	1	2	3	4	5	6					
5	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	1	2	3	4	5	6					
6	Muchas de nuestras reglas y procedimientos dificultan el hacer un buen trabajo.	1	2	3	4	5	6					
7	Me gustan las personas con las cuales trabajo.	1	2	3	4	5	6					
8	A veces siento que mi trabajo no tiene sentido.	1	2	3	4	5	6					
9	La comunicación aparenta ser buena en esta compañía.	1	2	3	4	5	6					
10	Los aumentos son demasiado pocos y muy distanciados entre sí.	1	2	3	4	5	6					
11	Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos.	1	2	3	4	5	6					
12	Mi supervisor no es justo conmigo.	1	2	3	4	5	6					
13	Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de las otras empresas.	1	2	3	4	5	6					
14	No siento que el trabajo que hago es apreciado.	1	2	3	4	5	6					
15	Mis esfuerzos para hacer un buen trabajo raramente son bloqueados por la burocracia.	1	2	3	4	5	6					

16	Encuentro que tengo que trabajar más duro en mi trabajo de lo que debiera, debido a la incompetencia de las personas con quien trabajo.	1	2	3	4	5	6
17	Me gusta hacer las cosas que hago en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
18	Las metas de esta empresa no me son claras.	1	2	3	4	5	6
19	Me siento despreciado por la empresa cuando pienso en lo que me pagan.	1	2	3	4	5	6
20	Las personas adelantan aquí tan rápidamente como en otras empresas.	1	2	3	4	5	6
21	Mi supervisor muestra muy poco interés en los sentimientos de sus subordinados.	1	2	3	4	5	6
22	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.	1	2	3	4	5	6
23	Hay pocas recompensas para los que trabajan aquí.	1	2	3	4	5	6
24	Tengo demasiado que hacer en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
25	Disfruto de mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6
26	A menudo siento que no sé lo que está pasando con la compañía.	1	2	3	4	5	6
27	Siento orgullo en hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
28	Me siento satisfecho(a) con mis oportunidades de aumentos de sueldo.	1	2	3	4	5	6
29	Hay beneficios que no tenemos, que deberíamos tener.	1	2	3	4	5	6
30	Me agrada mi supervisor.	1	2	3	4	5	6
31	Tengo demasiado papeleo.	1	2	3	4	5	6
32	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
33	Mi trabajo es agradable.	1	2	3	4	5	6
34	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	1	2	3	4	5	6
35	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían ser.	1	2	3	4	5	6
36	Estoy satisfecho con mis oportunidades de promoción.	1	2	3	4	5	6

Apéndice D: Cuestionario 2

Por favor lea cada una de las frases que se muestran a continuación y marca con un aspa (X) si se ha sentido de esa forma:

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.	1	2	3	4	5
2	De verdad siento que cualquier problema en esta institución es también mi problema	1	2	3	4	5
3	Creo que no estaría bien dejar esta institución, aunque me beneficie en el cambio.	1	2	3	4	5
4	Creo que le debo mucho a esta institución.	1	2	3	4	5
5	Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo.	1	2	3	4	5
6	Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo.	1	2	3	4	5
7	Trabajar en esta institución significa mucho para mí.	1	2	3	4	5
8	En esta institución me siento como en familia.	1	2	3	4	5
9	Esta institución se merece mi lealtad	1	2	3	4	5
10	Creo que no podría dejar esta institución porque tengo una obligación con su gente	1	2	3	4	5
11	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	1	2	3	4	5
12	Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían	1	2	3	4	5
13	Estoy orgulloso de trabajar en esta institución	1	2	3	4	5
14	Me siento parte integrante de esta institución	1	2	3	4	5
15	En este momento, dejar esta institución supondría un gran coste para mí	1	2	3	4	5
16	Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	1	2	3	4	5
17	Trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera	1	2	3	4	5
18	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista	1	2	3	4	5

Apéndice E: Análisis de confiabilidad

Reporte de evidencias psicométricas de los instrumentos y componentes reportados en el estudio.

VARIABLES	M (DE)	Alfa (α)	Omega (ω)	Intervalo de Confianza
Compromiso Afectivo	26.1 (5.37)	.872	.894	95% (.846 - .928)
Compromiso Normativo	18.9 (4.29)	.666	.714	95% (.602 - .798)
Compromiso Calculado	12.1 (4.04)	.718	.742	95% (.639 - .819)
Satisfacción en el trabajo	155 (23.6)	.923	.943	95% (.916 - .961)

Nota. n = 100; M = Media, DE = Desviación Estándar; Omega > .70, estimación aceptable.

En la tabla se reportó las evidencias de fiabilidad para los ítems que componen al compromiso y satisfacción en el trabajo; se reportó valores de fiabilidad aceptables tanto para la escala general de Satisfacción Laboral (.943), así como en el compromiso afectivo (.894), normativo (.714) y calculado (.742) mediante el coeficiente omega (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017); en el análisis del intervalo de confianza se estimó valores aceptables para ambos instrumentos.