

SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES-FACEAC, UNPRG; LAMBAYEQUE, 2017-2018

JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS OF THE FACULTY OF ECONOMIC, ADMINISTRATIVE AND ACCOUNTING SCIENCES-FACEAC, UNPRG; LAMBAYEQUE, 2017-2018

Mónica del Pilar Pintado Damián¹
Carla Angélica Reyes Reyes²



Fecha de recepción: 11 de noviembre 2019

Fecha de aprobación: 10 de enero 2020

DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v7i1.1347>

Resumen

La presente investigación titulada Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, Lambayeque, 2017-2018. tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, Lambayeque, 2017-2018. Es una investigación cuantitativa, con diseño no experimental transeccional correlacional; la muestra estuvo conformada por 55 docentes asociados, auxiliares, principales ambos sexos. Las variables trabajadas fueron evaluadas mediante dos instrumentos: Escala del Compromiso Organizacional de Martinz (2016) y el enfoque tridimensional del compromiso organizacional (1991) y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (1999). Finalmente, se encontró como resultado que existe correlación altamente significativa entre ambas variables de manera general. Y se pudo apreciar una correlación significativa entre las dimensiones satisfacción laboral y los factores de satisfacción laboral; además se encontró que la mayoría de los docentes manifiesta un nivel regular en la satisfacción laboral y compromiso organizacional, ”, por lo que se concluye que existe una relación positiva alta o considerable entre las variables Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC.

Palabras Clave: Satisfacción laboral, compromiso organizacional, docentes de la facultad de ciencias económicas.

Abstract

The present research entitled Labor Satisfaction and Organizational Commitment of the faculty of the Faculty of Economic, Administrative and Accounting Sciences - FACEAC, Lambayeque, 2017-2018. The objective was to determine what is the relationship between Labor Satisfaction and Organizational Commitment of the faculty of the Faculty of Economic, Administrative and Accounting Sciences - FACEAC, Lambayeque, 2017-2018.

It is a quantitative research, with a non-experimental correlational transeccional design, with a sample consisting of 55 teachers, both sexes, whose working relationship with the university is as associate, auxiliary and principal teachers. The variables studied were evaluated using two instruments: Organizational Commitment Scale by Martinz S (2016) and the three-dimensional approach to organizational commitment (1991) and the Sonia Palma Labor Satisfaction Scale (1999). Finally, it was found that there is a highly significant correlation between both variables in a general way. And we could see a significant correlation between the dimensions of job satisfaction and factors of job satisfaction; It was also found that most teachers show a regular level of job

¹ Magister en Administración con Mención en Gerencia Empresarial, Escuela de Administración Pública, Facultad de Ciencias empresariales, Universidad Señor de Sipán, Pimentel-Chiclayo, Perú, mpintado@crece.uss.edu.pe, <http://orcid.org/0000-0002-3500-2933>

² Magister en Gestión Pública. Escuela de Administración Pública. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Chiclayo, Perú, reyesca@crece.uss.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-7333-383X>

satisfaction and organizational commitment, "so it is concluded that there is a high or considerable positive relationship between the variables Labor Satisfaction and Organizational Commitment of teachers in the Faculty of Economic, Administrative and Accounting Sciences - FACEAC.

Keywords: *Job satisfaction, Organizational commitment, Faculty members of the economics, administrative and accounting sciences.*

1. Introducción

A nivel de Latinoamérica se observan los siguientes niveles de compromiso organizacional de los empleados: Argentina (16%); Bolivia (22%); Brasil (27%); Chile (23%); Honduras (19%); México (12%); y Perú (16%). Estos datos evidencian que menos del 30% de los trabajadores de las instituciones de los distintos rubros, presentan adecuados índices de compromiso, demostrando así, que existe una evidente y arraigada problemática, dado que la mayor parte de la población laboralmente activa de estos países, presenta serios inconvenientes para comprometerse con el desarrollo de las labores que realiza para la empresa a la que presta servicio, demostrando falta de implicación y esfuerzo para ser mejor cada día. Por otro lado, la satisfacción laboral es un tema de interés y muy destacado en el ámbito del trabajo, dado que han sido muchos los estudios que se han realizado al respecto, con la intención de determinar cuáles son los múltiples factores que influyen en el bienestar de las personas en sus ambientes laborales, así mismo cómo influye la satisfacción en el desempeño de los individuos en sus puestos de trabajo.

Un docente de la FACEAC (conformante del Núcleo Regional de líderes y lideresas de la región Lambayeque-dependiente del Instituto Bartolomé De Las Casas); indicó en su informe que la UNPRG presenta graves problemas a raíz de la corrupción perjudicando a los docentes de las facultades e influyendo en su motivación porque, no llegan a culminar sus actividades pedagógicas e incluso administrativas para los docentes de tiempo completo. Asimismo, manifestó que ello se debería de erradicar y resaltó que, es fundamental reconocer constantemente a los docentes porque mucho de ellos, tienen más de 10 años laborando en la institución siendo este su principal actividad. Por otro lado, la Socióloga Arroyo precisó que la Escuela de líderes busca cohesionar núcleos integrantes en todo el país y dio a conocer un dato importante : Actualmente cuentan con 300 líderes a nivel nacional , basados en 4 ejes transversales: Enfoque de género, Cultura de justicia y paz, Enfoque intercultural, Medio ambiente; que articularán los contenidos del programa, y responden a la situaciones y a los desafíos del país (Martínez , 2017).

(Varias & Querevalu, 2017), refirieron que las instituciones del estado, existe Politización en actividades administrativas y pedagógicas propias de las universidades públicas a pesar de que hace meses se ha incrementado sus remuneraciones evidenciadas en el portal de transparencia de las universidades públicas, existen docentes que sienten la seguridad en sus puestos laborales por sus nombramientos. En la facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, existe esta problemática.

Asimismo, se encontraron antecedentes nacionales e internacionales tales como:

(Orta, 2014) en su tesis doctoral titulada La percepción de apoyo organizacional y su relación con el compromiso organizacional, de la Universidad Autónoma de Baja California de México; tuvo como objetivo general analizar la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios y variables demográficas seleccionadas. Dentro de los resultados obtenidos se pudo observar en primer lugar que, los docentes presentan un compromiso organizacional moderado-alto, asimismo, se reafirma la prevalencia de la dimensión normativa del compromiso organizacional entre los docentes.

Gómez Sánchez, Recio Reyes, Avalos Sekeres, & González Ortiz (2013) en su tesis de posgrado titulada Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde de la Universidad San Luis Potosí de México, tuvo como objetivo principal identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral comprendiendo sus tres dimensiones (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones recibidas) y el compromiso organizacional, comprendiendo también tres

dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo), consideración variable sociodemográficas de los trabajadores de las organizaciones de Rioverde, S.L.P. Los resultados obtenidos mostraron que, si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, así como también las variables sociodemográficas influyen en el compromiso organizacional.

Ancajima (2017) en su tesis titulada Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana, de Universidad Antenor Orrego de Perú, tuvo como objetivo general determinar si existe relación significativa entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución de salud pública de Sullana. Los resultados muestran que predomina un nivel bajo de Compromiso Organizacional a nivel general y en sus dimensiones, con porcentajes de colaboradores que registran este nivel que oscilan entre 37.7% y 47.0%. Por otro lado, predomina un nivel bajo de Satisfacción Laboral, a nivel general y en sus dimensiones, con porcentajes que oscilan entre 38.4% y 46.4%. En cuanto al análisis relacional, se encontró una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral. Asimismo, existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio entre las dimensiones del Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en el grupo de trabajadores evaluado.

Castro (2016) en su tesis de Pregrado en Administración titulada Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del programa nacional de infraestructura educativa del Minedu, Lima – 2016, de la Universidad Autónoma del Perú, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU. Lima – 2016. En los resultados se evidenció que existe relación moderada positiva, el cual nos indica que, a mayor Satisfacción Laboral, mayor será el Compromiso Organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Alfaro Salazar, Leyton Girón, Meza Solano, & Sáenz Torres (2012) en su tesis de grado de maestría titulada Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, en la Universidad Católica del Perú; tuvo como objetivo principal aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos, es así que se planteó estudiar la satisfacción laboral en tres municipalidades distritales de Lima y Callao. Los principales resultados fueron que hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en cada uno de los tres municipios, y puede considerarse como promedio; además, que si hay un nivel de satisfacción significativo con sus diversos factores en cada uno.

Vara A. M. (2016) en su tesis de pregrado titulada Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015 de la Universidad Peruana Unión, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015 y concluyó que el 51,6% de los docentes presentan un nivel alto de satisfacción, y el 67.7% de los docentes presentan un compromiso organizacional favorable, encontrándose correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional ($\text{sig} = .000$) así como, con sus dimensiones de compromiso afectivo ($\text{sig} = .000$), compromiso de continuidad ($\text{sig} = .045$) compromiso normativo ($\text{sig} = .000$).

Feijóo (2015) en su tesis de postgrado titulada Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de Lima, pretendió determinar la relación de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en una muestra conformada por 125 docentes. Se concluyó que el compromiso organizacional es bajo obteniendo un 58.33%, lo que demuestra que los colaboradores no cuentan con un grado de identificación definido con la empresa ni con los objetivos ni metas, sino que su compromiso e identificación va hacia sus compañeros de trabajo. Ruíz (2017) en su tesis de pregrado titulada Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo general Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. En los resultados se

apreció que la mayoría de los sujetos se ubican en el nivel medio del compromiso organizacional general, así mismo en las subdimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad.

Nevado (2016) en su tesis de pregrado titulada Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Universidad Pública del Perú, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Universidad Pública del Perú. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral; esto quiere decir que, a mayores índices de compromiso organizacional, se presentaran mayores niveles de satisfacción laboral.

En el presente trabajo de investigación el problema quedó formulado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación que existe entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, Lambayeque, 2017-2018?

La presente investigación se pudo realizar gracias al apoyo de los docentes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, lo cual fue un poco dificultoso, pero no imposible ya que los docentes son conscientes de la necesidad de cambios en la Universidad.

Por otro lado, cabe mencionar que fue una investigación cuantitativa y correlacional, porque se midió la relación entre ambas variables, objeto de estudio. Esta investigación es necesaria para la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, porque permitirá determinar cuál es la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y si esto es lo que está influenciando directamente al brindar el servicio al usuario final, que en la mayoría de los casos son los alumnos de la facultad, para tomar decisiones y acciones correctivas y mejorar la atención.

Esta investigación es necesaria para los responsables de las decisiones-ejecuciones que la afectan, porque sus aportes pueden contribuir a elevar su eficiencia. Es también, fundamental para la parte administrativa de la FACEAC, de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, para que puedan conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores administrativos que son parte fundamental e imagen externa, para medir el compromiso que tienen con la institución y el buen servicio que brinda la universidad. También, será de utilidad para los académicos y alumnos que realicen investigaciones similares. Asimismo, benefició a la investigadora pues, está en constante aprendizaje sobre nuevos conocimientos de esta rama. Por último, es conveniente para toda la Región, porque contribuiría a saber el grado de satisfacción laboral y su repercusión en el compromiso organizacional de la Única Universidad Nacional con la que cuenta nuestra región, beneficiando a una gran cantidad de usuarios, porque son los alumnos, padres de familia, docentes y público en general relacionados con la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables.

El Objetivo General fue Determinar cuál es la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, Lambayeque, 2017-2018. Y como Objetivos Específicos: Diagnosticar de satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, Indicar cuál es el nivel de compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, Establecer la Relación entre dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC.

2. Material y Método

Es una investigación de tipo Cuantitativa ya que utilizó estadística, se hizo la Prueba de hipótesis y el análisis de causa-efecto. Las bondades de este tipo de investigación es que generaliza resultados, controla los fenómenos, hay Precisión. Es diseño no experimental transeccional correlacional.

La población objeto de la investigación son los 64 docentes quienes laboran en la FACEAC, y están divididos en tres escuelas profesionales. Con el fin de realizar un cálculo más rápido se utilizó

una plantilla virtual que contenía los criterios para el correcto cálculo de la muestra siendo los parámetros: $Z= 1.96$, $p= 0.50$, $q= 0.50$, $e= 5\%$, Población= 64, donde el Tamaño de muestra =54.98, es decir 55 personas.

Se utilizó muestreo probabilístico simple. En la investigación se manejaron los siguientes instrumentos: Cuestionario para Satisfacción Laboral y Cuestionario para compromiso organizacional.

En la investigación se manejaron las siguientes técnicas: Encuesta para Satisfacción Laboral y Encuesta para compromiso organizacional.

Se presentó dos instrumentos para cada variable debidamente validados, por lo cual el de satisfacción laboral de Sonia Palma - Job Satisfaction Scale Palma Sonia Carrillo (1999). Y el de Meyer, Allen y Smith (1993) incluye las subescalas de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad y Martínez S. (2016) para lo que es compromiso organizacional, ambos cuestionarios ya se encuentran aptos para su ejecución ya que poseen los requisitos de la validez total de instrumentos. Los instrumentos para utilizar en la presente investigación fueron sometidos a la evaluación crítica de tres expertos en la materia, los cuales fueron las siguientes personas: Mag. Arrunátegui Huamán Betsy Pamela, Mag. En docencia Universitaria e Investigación y docente USS, Julio Lozano Díaz consultor externo de la Organización Internacional de Trabajo –OIT; Danna Jiménez Boggio, docente USS e investigadora DINA, Marco Lluncor Tello, Magister Administración Pública especialistas en el tema objeto de estudio; no obstante, en primer lugar, de observaron a detalle los instrumentos planteados y, asimismo, recomendaciones para mejorar la redacción y la estructura de estos antes de su aplicación.

3. Resultados

Se aplicó los instrumentos a la muestra indicada líneas arriba, donde f_i es la cantidad de personas encuestadas.

Tabla 1

Nivel de satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque - 2018.

Nivel	f_i	%
Parcial insatisfacción	7	12.7
Regular satisfacción	48	87.3
Total	55	100.0

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque – 2018.

Tabla 2

Nivel de compromiso organizacional de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque – 2018.

Nivel	f_i	%
Bajo	25	45.5
Medio	27	49.0
Alto	3	5.5
Total	55	100.0

Fuente: Cuestionario de compromiso organizacional aplicado a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. Lambayeque - 2018

Relación entre dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC.

Tabla 3
Correlación entre dimensiones.

		Correlaciones									
		COMPROMIS O_AFECTIVO	COMPROMIS O_CONTINUID AD	COMPROMIS O_NORMATIV A	SATISFACCIÓN N_COND_FISI CAS	SATISFACCIÓN N_BENEF_LA B	SATISFACCIÓN N_POLÍTICAS _ADM	N_RELACION ES_SOCIALE S	N_DESARRO LLO_PERSON AL	SATISFACCIÓN N_DESEMPEÑO O_TAREAS	SATISFACCIÓN N_RELACIÓN _AUTORIDAD
COMPROMISO AFECTIVO	Correlación de	1	,487**	,255	,312*	,224	,007	,289*	,353**	,364**	,324*
	Sig. (bilateral)		,000	,060	,020	,099	,957	,032	,008	,006	,016
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
COMPROMISO CONTINUIDAD	Correlación de	,487**	1	,143	,418**	,207	-.171	,296*	,438**	,297*	,272*
	Sig. (bilateral)	,000		,296	,002	,129	,212	,028	,001	,028	,044
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
COMPROMISO NORMATIVA	Correlación de	,255	,143	1	,464**	,380**	-.390**	,368**	,296*	,176	,420**
	Sig. (bilateral)	,060	,296		,000	,004	,003	,006	,028	,199	,001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN _COND_FÍSICA S	Correlación de	,312*	,418**	,464**	1	,302*	-.429**	,607**	,229	,119	,487**
	Sig. (bilateral)	,020	,002	,000		,025	,001	,000	,092	,386	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN _BENEF_LAB	Correlación de	,224	,207	,380**	,302*	1	-.189	,219	,075	,339*	,293*
	Sig. (bilateral)	,099	,129	,004	,025		,167	,108	,586	,011	,030
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN _POLÍTICAS_A DM	Correlación de	,007	-.171	-.390**	-.429**	-.189	1	-.308*	-.259	-.231	-.444**
	Sig. (bilateral)	,957	,212	,003	,001	,167		,022	,056	,090	,001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN _RELACIONES _SOCIALES	Correlación de	,289*	,296*	,368**	,607**	,219	-.308*	1	,046	,022	,430**
	Sig. (bilateral)	,032	,028	,006	,000	,108	,022		,737	,876	,001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN _DESARROLL O_PERSONAL	Correlación de	,353**	,438**	,296*	,229	,075	-.259	,046	1	,697**	,319*
	Sig. (bilateral)	,008	,001	,028	,092	,586	,056	,737		,000	,018
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN _DESEMPEÑO _TAREAS	Correlación de	,364**	,297*	,176	,119	,339*	-.231	,022	,697**	1	,346**
	Sig. (bilateral)	,006	,028	,199	,386	,011	,090	,876	,000		,010
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SATISFACCIÓN _RELACIÓN_A UTORIDAD	Correlación de	,324*	,272*	,420**	,487**	,293*	-.444**	,430**	,319*	,346**	1
	Sig. (bilateral)	,016	,044	,001	,000	,030	,001	,001	,018	,010	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Al analizar la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, se encontró que las correlaciones más resaltantes son:

1. Se puede apreciar un coeficiente de correlación de Spearman “ $r = 0.353$ ”, entre la relación de la dimensión compromiso afectivo con el desarrollo personal, de igual forma se tiene un “ $r = 0.364$ ” entre el compromiso afectivo y el desempeño de tareas, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas.
2. Se puede apreciar un coeficiente de correlación de Spearman “ $r = 0.418$ ”, entre la relación de la dimensión compromiso de continuidad con las condiciones físicas y/o materiales, de igual forma se tiene un “ $r = 0.438$ ” entre el compromiso de continuidad y la relación con la autoridad, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas.
3. Se puede apreciar un coeficiente de correlación de Spearman “ $r = 0.464$ ”, entre la relación de la dimensión compromiso normativo con las condiciones físicas y/o materiales, de igual forma se tiene un “ $r = 0.420$ ” entre el compromiso normativo y la relación con la autoridad, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas. Así mismo existe una correlación positiva débil entre la dimensión compromiso normativo con los beneficios laborales y/o remunerativos ($r = 0.380$), así como con las relaciones sociales ($r = 0.368$).

Determinar cuál es la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, Lambayeque, 2017-2018.

1. Prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar normalidad entre las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional

Hipótesis

H₀: Los datos provienen de una distribución normal

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal

Significancia

$\alpha = 1\% = 0.01$

Criterio para evaluar prueba

Si $p\text{-value} \geq \alpha$ ----- Se acepta **H₀**

Si $p\text{-value} < \alpha$ ----- No Se acepta **H₀**

Prueba Estadística

Tabla 4

Prueba estadística

Pruebas de normalidad						
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	,130	55	,022	,928	55	,003
SATISFACCIÓN_LABORAL	,110	55	,093	,968	55	,155
a. Corrección de la significación de Lilliefors						

Decisión

1. Para la variable compromiso organizacional el p-value = 0.022, por lo tanto, NO SE ACEPTA H_0
2. Para la variable satisfacción laboral el p-value = 0.093, por lo tanto, SE ACEPTA H_0

Conclusión

Se afirma que los datos de la variable independiente no siguen una distribución normal y la variable dependiente si sigue una distribución normal, por lo que la prueba adecuada es Rho de Spearman (para medir correlaciones que no siguen una distribución normal)

2. Grado de relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC

Tabla 5

Correlación.

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Correlación Sig. (bilateral) N
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación Sig. (bilateral) N	,705** ,000 55	1 55

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

3. Dispersión entre los puntajes de las variables Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC

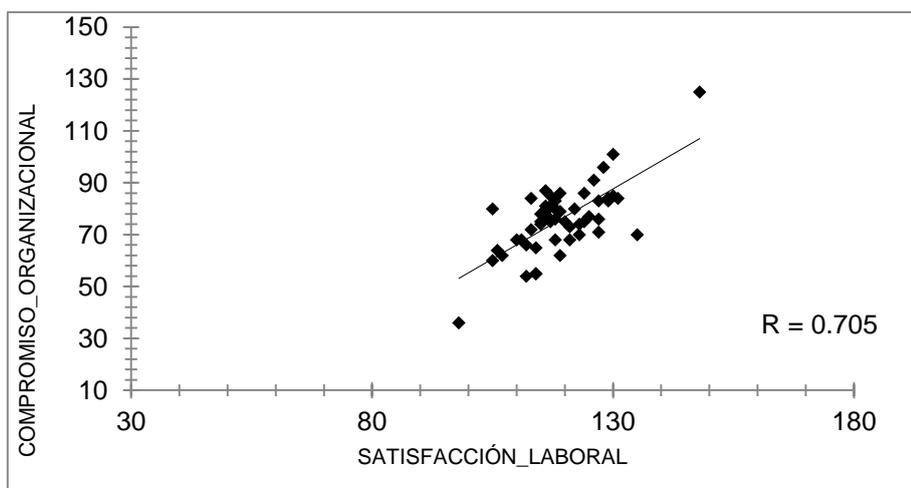


Figura 1: Dispersión entre los puntajes de las variables Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional

Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Spearman “ $r = 0.705$ ”, por lo que se concluye que existe una relación positiva alta o considerable entre las variables Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC.

4. Discusión

Con respecto al primer objetivo, los resultados muestran que el 87.3% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción laboral, mientras que el 12.7% de ellos tienen una parcial insatisfacción.

Los resultados muestran que en la dimensión condiciones físicas y/o materiales el 53% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, así mismo un 23% de ellos indican una parcial insatisfacción, mientras que el 4% de ellos tienen una alta insatisfacción, en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos el 87% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, así mismo un 11% de ellos indican una parcial insatisfacción, mientras que el 2% de ellos tienen una parcial satisfacción, en la dimensión políticas administrativas el 42% de docentes presentan un nivel parcial de insatisfacción, un 36% de ellos indican una alta insatisfacción, mientras que el 2% de ellos tienen una parcial satisfacción y un 20% una regular satisfacción, en la dimensión relaciones sociales el 42% de docentes presentan un nivel parcial de insatisfacción, un 53% de ellos indican una alta insatisfacción, mientras que sólo el 5% de ellos tienen una regular satisfacción, en la dimensión desarrollo personal el 58% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, un 24% de ellos indican una parcial satisfacción, un 16% muestra una alta satisfacción, mientras que sólo el 2% de ellos tienen una parcial insatisfacción, en la dimensión desarrollo de tareas el 93% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, un 4% de ellos indican una parcial satisfacción, y sólo el 3% de ellos tienen una parcial insatisfacción, en la dimensión relación con la autoridad el 74% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, un 4% de ellos indican una parcial satisfacción, mientras que el 22% de ellos tienen una parcial insatisfacción. Ello se relaciona con lo indicado con algunos autores en la base teórica como lo indicado por Palma (1999) que detalla siete factores, Factor I. Condiciones Físicas y/o Materiales: Elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de esta, Factor II. Beneficios Laborales y/o Remunerativos: Grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza, los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Cuando el salario se ve como justo con base en las demandas de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, favorecen a la satisfacción y Factor III. Políticas Administrativas: Grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador, Factor IV. Relaciones Sociales: Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas, Factor V. Desarrollo Personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización, Factor VI. Desempeño de Tareas: Valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora. Y el Factor VII. Relación con la Autoridad: es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Basado en estos factores se realizaron los resultados, para realizar el diagnóstico de satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, en lo cual se podría indicar que se cumplió el objetivo.

Con respecto al segundo objetivo al evaluar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, se encontró que el 49% presenta un nivel medio, el 45.5% un nivel bajo, y sólo el 5.5% de ellos indica un nivel alto, al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectiva de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, se encontró que el 80% presenta un nivel bajo, el 18.2% un nivel medio, y sólo el 1.8% de ellos indica un nivel alto, al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad o permanencia de los docentes de la Facultad

de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, se encontró que el 54.5% presenta un nivel medio, el 29.1% un nivel bajo, y sólo el 16.4% de ellos indica un nivel alto.

Al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión normativo de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, se encontró que el 50.9% presenta un nivel medio, el 27.3% un nivel bajo, y un 21.8% de ellos indica un nivel alto.

(Orta, 2014) En su tesis titulada la percepción de apoyo organizacional como antecedente del compromiso organizacional y la relación entre ambos, en los resultados obtuvo que un importante porcentaje (73.96%) de los docentes se encuentra en las categorías media y alta del compromiso organizacional, indicando que tienen una actitud favorable hacia él, lo que muestra que existe un comportamiento comprometido con su organización. Sin embargo, hay un porcentaje de docentes a los que hay que prestar atención dado que su compromiso con la organización es bajo. (26.04%). La dimensión del compromiso organizacional que se manifiesta con mayor fuerza en los docentes de la UABC es el normativo, mientras que la que se manifiesta con menor intensidad es el afectivo. En términos generales el 74.34% de los docentes se ubica dentro de las categorías media y alta en lo que respecta a la variable apoyo organizacional percibido, lo que indica que los docentes perciben a la UABC como una organización que los apoya constantemente. Respecto a la relación del compromiso organizacional con algunas variables demográficas (género, edad, dependientes económicos, estado civil y antigüedad) se puede decir que no presentan relación significativa, lo que indica que no se consideran un elemento diferenciador cuando se trata del compromiso organizacional, por lo que se recomienda seguir investigando al respecto. Asimismo (Martínez S. , 2016) Divide el compromiso organización en tres componentes: Compromiso afectivo. Hace referencia a los vínculos emocionales que los empleados crean con la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso están orgullosos de pertenecer a la organización. También Compromiso de continuación. Se refiere a los lazos establecidos resultantes del apego de carácter material. El empleado está vinculado con la empresa porque ha invertido tiempo, esfuerzo, e incluso, dinero en la organización y dejarla sería perderlo todo. Compromiso normativo. Esta última dimensión del compromiso organizacional tiene que ver con el sentimiento individual de obligación de permanecer en la empresa. Es algo propio del empleado, con origen en los valores inculcados desde la infancia o incluso en las primeras experiencias laborales. Se usó los indicadores aplicados en la encuesta enfocados a los tres componentes indicados por el autor. Así como también se comparó los resultados con la teoría llamada Enfoque tridimensional del compromiso organizacional indicada por Meyer & Allen (1991) y con Martínez (2016) quienes indican que el objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos del compromiso, pero lógicamente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado. Respecto a los antecedentes del compromiso, se señalan tres tipos de variables: organizacionales; personales y del entorno). Los autores mencionan tres dimensiones del compromiso: continuidad, afectiva y normativa.

Para obtener los resultados de este objetivo de la investigación, se ha usado como referencia a los autores Meyer y Allen, especificando los resultados bajo las tres dimensiones. Se puede indicar que el objetivo ha sido logrado.

Para el tercer objetivo específico , el cual se obtuvo que al analizar la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, se encontró que las correlaciones más resaltantes son: Se puede apreciar un coeficiente de correlación de Spearman “ $r = 0.353$ ”, entre la relación de la dimensión compromiso afectivo con el desarrollo personal, de igual forma se tiene un “ $r = 0.364$ ” entre el compromiso afectivo y el desempeño de tareas, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas. Además, existe un coeficiente de correlación de Spearman “ $r = 0.418$ ”, entre la relación de la dimensión compromiso de continuidad con las condiciones físicas y/o materiales, de igual forma se tiene un “ $r = 0.438$ ” entre el compromiso de continuidad y la relación con la autoridad, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas. Existe un coeficiente de correlación de Spearman “ $r = 0.464$ ”, entre la relación de la dimensión compromiso

normativo con las condiciones físicas y/o materiales, de igual forma se tiene un “ $r = 0.420$ ” entre el compromiso normativo y la relación con la autoridad, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas.

Así mismo existe una correlación positiva débil entre la dimensión compromiso normativo con los beneficios laborales y/o remunerativos ($r = 0.380$), así como con las relaciones sociales ($r = 0.368$). Los autores Gómez Sánchez, Recio Reyes, Avalos Sekeres, & González Ortiz(2013) En su tesis titulada Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde donde su objetivo principal es identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral comprendiendo sus tres dimensiones (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones recibidas) y el compromiso organizacional, comprendiendo también tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo), consideración variables sociodemográficas de los trabajadores de las organizaciones de Rioverde, S.L.P. Es una investigación descriptiva, correlacional, transversal además de enfocarse a la investigación cuantitativa, se utilizaron las técnicas estadísticas r de Spearman, Rho de Spearman, ANOVA de un solo factor y t para muestras independientes. La muestra se integró de 196 trabajadores de las diferentes organizaciones de Rioverde S.L.P., se implementó la encuesta auto administrada, utilizando el instrumento del cuestionario integrado por 30 variables, dividida en 12 variables para medir la satisfacción laboral y 18 variables para medir el compromiso organizacional, además de 7 variables de tipo socio demográfico. Los resultados obtenidos muestran que, si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, así como también las variables sociodemográficas influyen en el compromiso organizacional. Para obtener los resultados de este objetivo de la investigación, se ha usado como referencia a los autores Gómez Sánchez, Recio Reyes, Avalos Sekeres, & González Ortiz(2013) especificando los resultados bajo las tres dimensiones. Se puede indicar que el objetivo ha sido logrado.

Es decir en el objetivo general Determinar cuál es la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, Lambayeque, 2017-2018, se obtuvo que en la Prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar normalidad entre las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, la Decisión Para la variable compromiso organizacional el p -value = 0.022, por lo tanto SE ACEPTA H_0 y Para la variable satisfacción laboral el p -value = 0.093, por lo tanto SE ACEPTA H_0 . Se afirma que los datos de la variable independiente y dependiente provienen de una distribución normal. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Pearson “ $r = 0.705$ ”, por lo que se concluye que existe una relación positiva alta o considerable entre las variables Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC. En este caso se tomó de referencias (Alfaro Salazar, Leyton Girón, Meza Solano, & Sáenz Torres, 2012) En su tesis de grado de maestría titulada Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC”, que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Los principales resultados fueron que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas. Y (Feijóo, 2015) En su tesis de postgrado titulada satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de Lima. La presente investigación pretende determinar la relación de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en una muestra conformada por 125 docentes. Los resultados arrojaron que la Satisfacción Laboral Global en los docentes es de nivel promedio, al igual que en las dimensiones de significación de la tarea y Condiciones de Trabajo, en el nivel insatisfecho está la dimensión de Reconocimiento Personal y/o Social a diferencia de Beneficios Económicos donde están satisfechos los docentes. En cuanto al Compromiso Organizacional Global hay una tendencia alta, lo mismo en el Compromiso Normativo, en el Afectivo es alto, en el Compromiso para Continuar vemos que hay una tendencia baja. En relación con la Satisfacción Laboral Global entre docentes varones y mujeres se encuentra a un nivel Promedio de satisfacción, lo mismo sus dimensiones de Significación de Tarea y Condiciones de Trabajo, en el nivel de insatisfecho está el Reconocimiento Personal y/Social, pero en

cuanto a Beneficios Económicos la mayoría están satisfechos, tanto varones como mujeres. En cuanto al Compromiso Organizacional Global entre docentes varones y mujeres hay tendencia alta, existiendo diferencias, encontrándose más docentes mujeres en este nivel.

En la dimensión Normativa también existe una tendencia alta, más en el Compromiso Afectivo es alta, obteniendo las mujeres un mayor porcentaje.

Por el contrario, en la dimensión para Continuar el nivel es tendencia baja. En lo que respecta a Satisfacción Laboral Global y sus dimensiones de Significación de la Tarea y Condiciones de Trabajo según tiempo de servicios, los docentes que tienen de 1 a 5 años alcanzan un nivel promedio, en tanto en dimensión de Beneficios Económicos de los docentes que tienen 11 años a más se sitúan a nivel satisfecho, no así en el Reconocimiento Personal y/o Social donde están insatisfechos (11 años a más). En referencia al Compromiso Organizacional Global y su factor Normativo el nivel predominante es una tendencia alta con un 50% aproximadamente de docentes en este nivel. En el factor de Compromiso Afectivo el 36.8% se sitúa en el nivel Alto, presentándose diferencias significativas en este nivel con docentes que alcanzan de 1 a 5 años; en cambio en el Compromiso para Continuar el 43% de docentes que tienen de 1 a 5 años tiene un nivel tendencia bajo. Existen correlaciones estadísticamente significativas pero moderadas entre las dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Beneficios Económicos, Reconocimiento Personal y/o Social y Compromiso Organizacional Global.

Luego de plantear las hipótesis en la investigación, tanto la hipótesis alterna y la hipótesis nula, H_1 : Existe relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC y H_0 : No existe relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC; respectivamente. Se cumple la hipótesis alterna.

5. Conclusiones

Con respecto al primer objetivo, los resultados muestran que el 87.3% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción laboral, mientras que el 12.7% de ellos tienen una parcial insatisfacción, los resultados muestran que en la dimensión condiciones físicas y/o materiales el 53% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos el 87% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, en la dimensión políticas administrativas el 42% de docentes presentan un nivel parcial de insatisfacción, un 36% de ellos indican una alta insatisfacción, en la dimensión relaciones sociales el 42% de docentes presentan un nivel parcial de insatisfacción, un 53% de ellos indican una alta insatisfacción, en la dimensión desarrollo personal el 58% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción en la dimensión desarrollo de tareas el 93% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción, en la dimensión relación con la autoridad el 74% de docentes presentan un nivel regular de satisfacción.

Con respecto al segundo objetivo al evaluar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, se encontró que el 49% presenta un nivel medio, el 45.5% un nivel bajo, y sólo el 5.5% de ellos indica un nivel alto, al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectiva, se encontró que el 80% presenta un nivel bajo, el 18.2% un nivel medio, y sólo el 1.8% de ellos indica un nivel alto, al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad o permanencia, se encontró que el 54.5% presenta un nivel medio, el 29.1% un nivel bajo, y sólo el 16.4% de ellos indica un nivel alto, al evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión normativo de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, se encontró que el 50.9% presenta un nivel medio, el 27.3% un nivel bajo, y un 21.8% de ellos indica un nivel alto.

Con respecto al tercer objetivo al analizar la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, se puede apreciar un coeficiente de correlación de Spearman “ $r = 0.353$ ”, entre la relación de la dimensión compromiso afectivo con el desarrollo personal, de igual

forma se tiene un “ $r = 0.364$ ” entre el compromiso afectivo y el desempeño de tareas, las dimensiones de la satisfacción laboral; que existe una relación positiva débil entre las dimensiones.

Además, existe un coeficiente de correlación de Spearman “ $r = 0.418$ ”, entre la relación de la dimensión compromiso de continuidad con las condiciones físicas y/o materiales, tiene un “ $r = 0.438$ ” entre el compromiso de continuidad y la relación con la autoridad, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas.

Existe un coeficiente de correlación de Spearman “ $r = 0.464$ ”, entre la relación de la dimensión compromiso normativo con las condiciones físicas y/o materiales, de igual forma se tiene un “ $r = 0.420$ ” entre el compromiso normativo y la relación con la autoridad, siendo las anteriores mencionadas dimensiones de la satisfacción laboral; sin embargo, se concluye que existe una relación positiva débil entre las dimensiones antes mencionadas. Así mismo existe una correlación positiva débil entre la dimensión compromiso normativo con los beneficios laborales y/o remunerativos ($r = 0.380$), así como con las relaciones sociales ($r = 0.368$). Con respecto al objetivo general obtuvo que en la Prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar normalidad entre las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, la Decisión Para la variable compromiso organizacional el p-value = 0.022, por lo tanto, SE ACEPTA H_0 y Para la variable satisfacción laboral el p-value = 0.093, por lo tanto, SE ACEPTA H_0 . Se afirma que los datos de la variable independiente y dependiente provienen de una distribución normal. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Spearman “ $r = 0.705$ ”, por lo que se concluye que existe una relación positiva alta o considerable entre las variables Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC.

6. Referencias

Alfaro Salazar, R., Leyton Girón, S., Meza Solano, A., & Sáenz Torres, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Lima: PUCP.

Amorós, E. (2017). *Comportamiento Organizacional*. España: Eumed.

Ancajima, S. A. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana*. Trujillo: UPAO.

Aumoros, E. (2014). *Comportamiento humano en las organizaciones del norte del Perú*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/420/FACTORES%20DE%20SATISFACCION%20LABORAL.htm>

Castro, M. H. (2016). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores del programa nacional de infraestructura educativa del Minedu. Lima - 2016*. Lima: Universidad Autonoma.

Celpax, R. (25 de Mayo de 2014). *¿Qué es un cuestionario de satisfacción laboral y para qué sirve?* Obtenido de <http://www.celpax.com/es/que-es-un-cuestionario-de-satisfaccion-laboral/>

Cougil, J. S. (22 de Septiembre de 2011). *Teoría del refuerzo*.

DiarioLosAndes. (22 de Abril de 2015). *La importancia de la satisfacción laboral para el éxito de las empresas*. Obtenido de <http://www.losandes.com.pe/Nacional/20150422/87933.html>

EAEBusinessSchool. (13 de Abril de 2015). *La importancia de la satisfacción laboral para el éxito empresarial*. Obtenido de <https://retos-directivos.eae.es/la-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-para-el-exito-empresarial/>

EdenSprings. (12 de Febrero de 2016). *Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos*. Obtenido de <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>

Eumed. (2018). *Eume.net*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros->

[gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html](https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/20.500.12168/1158/compromiso_organizacional.html)

Fariñas, A. A. (17 de Julio de 2017). *Satisfaccion Empleo Encuesta*. Obtenido de <https://noticias.infocif.es/noticia/como-medir-la-satisfaccion-laboral-en-tu-empresa>

Feijóo, C. L. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de lima*. Lima: Universidad Privada De Lima.

Ganchozo, A. C. (2016). *Evaluación de la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en la unidad educativa fiscal 13 de octubre del cantón bolívar*. Calceta: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí.

Gómez Sánchez, D., Recio Reyes, R. G., Avalos Sekeres, M. F., & González Ortiz, J. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de rio verde, s.l.p*. Rio Verde: Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento.

GPGRH, S. . (2012). *Ley de bases de la carrera administrativa (DLeg 276)*. Peru: SERVIR - GPGRH.

Grifol, D. (2015). *Teoría de la equidad*. España: Danielgrifol.es.

Guédez, M. (14 de Febrero de 2013). *Teoria de fijacion de Metas de Locke*. Obtenido de Teoria de fijacion de Metas de Locke.

Guédez, M. (14 de Febrero de 2013). *Teoría de Fijación de metas de Locke*.

Guedez, M. (14 de Febreo de 2013). *Teoria Fijacion de Metas*. Obtenido de Teoria Fijacion de Metas.

Guillén, & Gonzalez. (2008). *Los bienes y su relacion con los tipos de compromiso*. Mexico.

Linarez, R. (2016). *Teoría de la expectativa de Vroom: Esfuerzo, Rendimiento Y Resultado*. Lima: UTP.

López, J. C. (1988). *Variables en relación con la satisfacción (SL) y la insatisfacción laboral (ISL)*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_212.pdf

Martínez, M. (2013). *La Teoría de Herzberg*. Madrid : Escuela de Organizacion Industrial.

Martínez, S. (1 de Agosto de 2016). *El Compromiso Organizacional*. Obtenido de <https://superrhheroes.sesametime.com/el-compromiso-organizacional/>

Martínez, T. (2017). *Graves problemas del país catalogados como producto de la corrupción fueron abordados en un análisis sobre la coyuntura peruana realizado en la UNPRG*. UNPRG, (pág. 1). Lambayeque.

Meyer, & Allen. (1991). *Enfoque Trimensional del compromiso organizacional*. 2.

Nevado, T. M. (2016). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional En Docentes De Una Universidad Pública Del Perú*.

Orta, E. O. (2014). *Analizar la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios y variables demográficas seleccionadas*. . Baja California: Universidad Baja California.

Palma, S. (1999). *Factores de Satisfaccion Laboral*. Lima: Escala Clima Laboral CL - SPC. (1ª ed.). Perú.

Perea, R. S., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz , G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. La Habana Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública. La

Habana, Cuba.

Pisco, C. A. (12 de Marzo de 2013). *Satisfacción laboral y productividad*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

Porto, J. P., & Gardey, A. (2018). *Diccionario Definicion*. Obtenido de <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

Ree. (2013). *el compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Obtenido de file:///C:/Users/Paul/Downloads/Dialnet-ElCompromisoOrganizacional-5089649.pdf

Robbins, S., & Timothy, A. (2 de Marzo de 2015). *Importancia de la motivación en la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>

Rosillo. (2012). *Satisfacción Laboral*. España.

Ruíz, L. D. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo : UCV.

Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

Slatter, & Narver. (1999). *Teoría del Valor*.

Vara, A. (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa*. Lima: USMP.

Vara, A. M. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. Juliaca: Universidad Peruana Unión.

Varias, I., & Querevalu, C. (10 de Diciembre de 2017). *Docentes en la UNRPG*. (M. Pintado, Entrevistador)