



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de institutos superiores pedagógicos del departamento de San Martín.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en psicología

AUTORES:

Borbor Alava, Guida del Carmen (ORCID: 0000-0003-4133-398X)

Tello Angulo, Sandrith Celeste (ORCID: 0000-0002-4960-9509)

ASESOR:

Dr. Reyes Baca, Gino Job (ORCID: 0001-5869-4218)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

TARAPOTO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres José y Nancy, por haberme forjado con valores que me han ayudado a crecer como persona para alcanzar mis sueños y anhelos. A mis hermanas Fiorella y Diana, por su apoyo, cariño, y estar conmigo en las circunstancias importantes de mi vida. A mi familia en general y amigos por el apoyo que me brindan día a día en el paso de mi formación profesional.

Guida del Carmen

A Genaro y Felicitas, quienes son mis padres, por brindarme su apoyo y amor incondicional

A mis hermanos Rafael y Catherine por estar siempre presentes, acompañándome y brindando su apoyo incondicional

Sandrith Celeste

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a Dios, por cuidarnos durante este proceso y darnos las fuerzas para superar las dificultades durante este periodo y a lo largo de nuestra vida.

A nuestros docentes por brindarnos sus enseñanzas y apoyo a lo largo de nuestra formación profesional.

A nuestro asesor por el constante apoyo al orientarnos y compartir sus conocimientos, lo cual nos posibilitó el desarrollo de este trabajo.

A los docentes y directores de los institutos que nos apoyaron para el proceso de recolección de datos.

A nuestros amigos de la facultad con quienes compartimos muchas experiencias bonitas durante estos 6 años.

A nuestras familias por su amor, confianza y apoyo incondicional. A todos ellos, muchas gracias de corazón.

Las autoras

Índice de contenido

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación:	8
3.2. Variable y operacionalización:	8
3.3. Población, muestra y muestreo:	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	9
3.5. Procedimientos:	10
3.6. Método de análisis de datos:	10
3.7. Aspectos éticos:	10
V. DISCUSIÓN	15
VI. CONCLUSIONES.....	17
VII. RECOMENDACIONES	18
REFERENCIAS	19

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de los puntajes de las escalas del satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de institutos superiores pedagógicos del departamento de San Martín.....	12
Tabla 2 Correlación entre la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de Institutos Superiores Pedagógicos del departamento de San Martín.....	13
Tabla 3 Correlación entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en los docentes de Institutos Superiores Pedagógicos del departamento de San Martín.....	13
Tabla 4 Correlación entre la variable compromiso organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en los docentes de Institutos Superiores Pedagógicos del departamento de San Martín.....	13

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Por el cual se empleó rigurosamente un tipo de investigación de carácter empírico con un diseño correlacional. Se seleccionó una muestra de 100 docentes de institutos superiores pedagógicos del departamento de San Martín a quienes se les aplicó el cuestionario de Satisfacción laboral de Warr cook y wall, y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados demuestran que existe una correlación directa significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($\rho=.592$; $p<.01$). Asimismo, correlaciona de manera directa y significativa la satisfacción laboral con las dimensiones de compromiso afectivo ($\rho=.474$; $p<.01$), continuidad ($\rho= .733$; $p<.01$) y normativo ($\rho=.555$; $p<.01$) Finalmente, el compromiso organizacional correlaciona directa y significativamente con la dimensión satisfacción extrínseca ($\rho=.207$; $p<.05$) a excepción de la satisfacción intrínseca.

Palabras clave: satisfacción laboral, compromiso organizacional, docentes.

ABSTRACT

The present study aimed to establish the relationship between job satisfaction and organizational commitment. For which a type of empirical research with correlational design was rigorously used. A sample of 100 teachers from Higher Pedagogical Institutes was selected to whom the Warr cook and wall's Job Satisfaction questionnaire and the Meyer and Allen questionnaire on organizational commitment were applied. The results show that there is a significant direct correlation between job satisfaction and organizational commitment ($\rho = .592$; $p < .01$). Likewise, it directly and significantly correlates job satisfaction with the dimensions of affective commitment ($\rho = .474$; $p < .01$), continuity ($\rho = .733$; $p < .01$) and normative ($\rho = .555$; $p < .01$) Finally, organizational commitment directly and significantly correlates with the extrinsic satisfaction dimension ($\rho = .207$; $p < .05$) except for intrinsic satisfaction.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Los docentes son los verdaderos transformadores de un país da a conocer el Ministerio de Educación del Perú (Minedu, 2019). Asimismo, añade que un maestro lleva consigo una gran responsabilidad, pues contribuye significativamente en la responsabilidad y compromiso del ciudadano para con su país mediante una formación integral. Por ello, Minedu (2019) realizó su primer programa de fortalecimiento de capacidades dirigido a docentes de institutos de educación superior pedagógico de todo el país con el fin de fortalecer las competencias del docente formador.

Por esto, teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, citando a Demirtas (2015) da a conocer que el uso eficaz del factor humano como recurso básico se considera un importante indicador de éxito o fracaso.

Por lo que es de interés abordar el estudio de la satisfacción en el trabajo ya que afecta la salud del personal, su eficiencia, las relaciones laborales y la eficiencia general de la organización (Demirtas, 2015). Desde su perspectiva, Barraza y Ortega (2009), lo definen como una expresión actitudinal del colaborador asociado a su trabajo. Adicionalmente los autores mencionan que la satisfacción del trabajador es un componente significativo en la labor del personal y que se le ha relacionado con el nivel de rendimiento en el trabajo.

Asimismo, se deduce que mientras un trabajador se encuentre totalmente satisfecho este trabajaría duro y comprometido con su organización (Eliyana et al., 2012).

Bajo este sentido, es de consideración abordar también el compromiso de los docentes, que se atiende a la compleja relación entre el docente con la enseñanza, el estudiante, profesión e institución (Fuentealba & Imbarack, 2014).

Este último también llamado compromiso institucional, es la identificación que el docente tiene con los valores de la institución, con el grupo y el anhelo de seguir permaneciendo en el recinto (Maldonado et al., 2014). Por otro lado, con el tiempo autores como Bashir y Gani (2020) lo definen como un vínculo

emocional con los objetivos y valores, esto con el fin de promover un bien en la organización.

Por este motivo, habiendo señalado la importancia que tiene estar satisfecho en el trabajo y comprometido en la organización, resulta relevante comprender la dependencia entre estas dos variables. Al respecto Marmaya (2008) menciona que los trabajadores satisfechos estarán más comprometidos con su trabajo y continuarán en la organización, mientras los que están insatisfechos tratarán de desistir (citado en Nordin et al., 2017).

Igualmente, a fin de mostrar una valoración sobre este nexo, otros autores como el caso de Kalaymar, et al. (2017) describen que es vital que la satisfacción laboral mejore junto con el compromiso organizacional para retener a los colaboradores.

Terminando con Abdu y Nzilano (2018) refieren que la relación entre los dos conceptos no debe estar aislada, puesto que la dependencia entre ambas se considera importante para que la organización alcance sus logros. De igual modo mencionan que cuando está la satisfacción el compromiso es un hecho o también de forma inversa.

Por lo tanto, habiendo señalado autores que indican la importancia de la correspondencia de ambos constructos; se evaluará esta relación bajo un contexto en particular. Como es el caso del departamento de San Martín, donde se desconoce estudios sobre la relación entre ambas variables en docentes de institutos superiores pedagógicos.

A partir de lo señalado resulta pertinente y procedente formular la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de institutos superiores pedagógicos del departamento de San Martín?

Después de haber formulado la interrogante es conveniente pasar a indicar la importancia del estudio, por esa razón se va tener en cuenta los siguientes criterios.

En primer lugar, dentro de su valor teórico, se justifica porque permitirá con los resultados obtenidos fortalecer las teorías propuestas de las variables de estudio. Asimismo, pueda conllevar a apoyar la perspectiva de aquellos autores que sostienen que existe nexo entre las variables y de ese modo mitigar la discusión de aquellos investigadores que afirman lo contrario. Igualmente, con los hallazgos permitirá conocer el grado de relación de los constructos en docentes en un ámbito pedagógico y pueda ampliarse para ser estudiado en otros entornos ajenos a lo académico. Por consiguiente, pueda marcar un antecedente en las investigaciones locales debido a que aún no se ha encontrado estudios en función a las variables analizadas.

En segundo lugar, por su utilidad metodológica, se justifica porque esta investigación es de tipo empírico con un diseño correlacional simple, lo que incide, a que se pueda contribuir a la creación de un nuevo instrumento que facilite la recolección de datos, que respalde la definición de la relación entre los constructos y pueda conllevar a mejorar en la manera de experimentar con más variables. A la vez, pueda aportar al estudio adecuado de una población.

Finalmente, por sus implicaciones prácticas, permitirá, que directivos y docentes reflexionen sobre los resultados que se encuentren, y de esa manera contribuya no solo a mejorar las medidas institucionales, sino también el bienestar de los docentes. Del mismo modo, servirá como base para diseñar programas de intervención acerca de las variables.

En razón ante lo antes expuesto, la investigación planteó como objetivo principal evaluar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de institutos superiores pedagógicos del departamento de San Martín. En lo que respecta a los objetivos específicos, se plantea como primer objetivo específico analizar la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de compromiso organizacional y como segundo objetivo específico analizar la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral.

II. MARCO TEORICO

En este apartado se puede señalar algunos estudios previos de la investigación y asimismo las teorías que sustentan dicha investigación relacionados a las variables de estudio.

El estudio de Barahona (2015), fue realizado con 52 colaboradores de una unidad educativa en Quito (Ecuador). Donde investigó el nexo que presenta la satisfacción y compromiso, y aplicó dos instrumentos que fueron el Job Descriptive Index y el Organizational Commitment Questionnaire. Encontró que ambos constructos se relacionaban de una manera positiva, Descubriendo que un nivel mayor de satisfacción dará un compromiso de mayor nivel.

En ese mismo año, Bholane y Suryawanshi (2015) realizaron un estudio con 274 profesores en Maharashtra (India). Cuyo objetivo fue estimar la correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. La recopilación de información se hizo de manera primaria mediante dos cuestionarios, mediante libros, revistas y registros de las oficinas de las universidades. Los autores encontraron la existencia de una correlación significativa.

Al año siguiente, Hernández (2016) realizó un estudio con 31 docentes en Nuevo León (México). Donde diagnosticaron el nexo de la satisfacción y el compromiso. Para ello aplicó dos instrumentos, la EMSD para buscar agrandar al personal y el grado de compromiso con el personal universitario. Para el propósito de su estudio, el autor encontró una relación significativa y moderada.

Igualmente, Tekile y Solomon (2016) en su estudio con 100 docentes en Arba Minch (Ethiopia). Donde examinaron el nivel de satisfacción en el trabajo y su correspondencia con el compromiso organizacional. Para ello, aplicaron dos cuestionarios. De lo que adquirieron así que hay una relación positiva y de significancia.

De igual manera, Mejía (2017) Su estudio se llevó acabo con 100 docentes de la red UGEL en Lima. Allí trató de explicar la conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Para la recolección de datos utilizaron como instrumento dos cuestionarios para su medición. A través del cual evidenció la presencia de una unión positiva entre los constructos.

Así también un estudio realizado por Cárdenas (2018), donde pudo evaluar a 30 maestros de la I.E Básica de La Salle de Urubamba. Estableciendo la intensidad de la unión compromiso organizacional con satisfacción laboral. Probando la Escala de Allen y Meyer y la Escala de Satisfacción de Minnesota Laboral. Concluyó que estos dos guardan correlación alta y directa.

En otra instancia, Chuquisengo (2018) en su estudio estableció la asociación entre las dos variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, donde la población fue de 80 maestros de una institución educativa, en el cual se aplicó dos cuestionarios. Finalmente se llegó a concluir que, existió una relación alta y directa de entre estos constructos.

En ese mismo año, Muhammad y Imran (2018). En su investigación con 150 maestros en Punjab (Pakistan) estudiaron el vínculo entre satisfacción laboral y compromiso organizacional y aplicaron dos instrumentos. De las cuales Llegaron a concluir que hay un nivel positivo de correlación y moderada.

Al año siguiente, Inga y Segura (2019). Desarrollaron una investigación con 144 profesores de una I.E de Lambayeque. En el cual investigaron la asociación entre satisfacción en el trabajo y compromiso organizacional. Asimismo, los cuestionarios aplicados fueron dos. Como conclusión evidenciaron una correlación significativamente directa y baja en las variables.

Para finalizar en su investigación con 100 colaboradores de una empresa hospitalaria en Quito (Ecuador), Vizcaíno (2020), realizó un estudio con el fin de analizar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Por el cual utilizó la escala bifactorial de warr cook y wall y el cuestionario de Allen y Meyer. Llegando a la conclusión que ambos constructos presentaron una correlación fuerte.

Habiendo señalado los antecedentes, se procederá a explicar los enfoques conceptuales y las teorías en donde se enmarca la investigación.

En lo referente a la variable satisfacción laboral, a juicio de Warr et al. (1979), se define como el grado en una persona informa sobre su satisfacción con las características intrínsecas y extrínsecas de su actividad laboral.

A continuación, se pasará a describir las teorías que explican la satisfacción laboral.

Desde la teoría de la discrepancia, representada por Locke (1969), para el autor la satisfacción es un estado agradable resultado del juicio de valor individual, y se fundamenta en el planteamiento de que la satisfacción e insatisfacción laboral parte de la relación percibida entre lo que uno quiere del trabajo (juicio de valor), y de la percepción que obtiene de su trabajo (juicio cognitivo).

Según el autor hay tres elementos que afectan la satisfacción y se experimentan juntas, 1) la percepción de alguna característica del trabajo, 2) un estándar de valor (lo que uno quiere del trabajo) y 3) juicio de la relación entre percepciones y valores propios.

El producto de una discrepancia en la satisfacción laboral depende de la importancia del trabajo característico para el individuo, por ejemplo, el efecto de un aumento salarial dará mayor satisfacción laboral en alguien que valore más el dinero que en alguien que lo considera menos importante (Kucel & Vilalta-Bufí, 2013).

En la teoría de los sucesos situacionales, fundamentada por Quarstein et al. (1992), Refieren que la satisfacción en el trabajo se determina por dos componentes principales las características y los sucesos situacionales. Los autores mencionan que las personas tienden a evaluar las características situacionales antes de aceptar un trabajo, estas suelen ser los pagos, las condiciones de trabajo, políticas y supervisión. Mientras que los sucesos situacionales pueden ser positivos, como reconocimiento y negativos como comentarios groseros entre compañeros. Además, tienden a evaluarse después de aceptar un trabajo.

Asimismo, los autores refieren que la combinación de características y sucesos situacionales pueden ser predictores fuertes de satisfacción laboral, que cada causante por sí solo.

Por último, la teoría en donde se enmarca esta investigación es la propuesta por Herzberg (2003), denominada bifactorial, en donde postula que los motivadores en este caso intrínsecos, estos originan satisfacciones diferentes a los extrínsecos que causan insatisfacción en el empleado. El autor afirma que los elementos que motivan el trabajo se enfocan al contenido del cargo como reconocimiento por logros, mientras que los elementos de insatisfacción, corresponde al contexto laboral como política y privacidad del centro, supervisión, relaciones entre colaboradores condiciones, pagos, estado y el seguro que brinda la institución.

El autor explicó que los intrínsecos están asociados con la satisfacción del empleado cuando está presente, pero no generan insatisfacción cuando es ausente. Lo extrínseco se asocia con la insatisfacción del colaborador cuando está ausente, sin embargo, no a la satisfacción cuando está presente.

Sin embargo, Wan et al. (2013) consideran que los factores extrínsecos deben aceptarse como elementos que tienen un efecto directamente en la satisfacción de los trabajadores

Prosiguiendo con la segunda variable compromiso organizacional se pasará a explicar el enfoque conceptual.

Es un vínculo afectivo de los colaboradores con la organización, que interviene tanto en la decisión de permanecer o desistir en dicho recinto (Meyer & Allen, 1991).

Tomando en consideración lo mencionado anteriormente, resulta viable pasar a explicar el enfoque teórico que sustenta dicha variable.

Meyer y Allen (1991) desarrollaron un modelo tridimensional que son: afectivo, continuidad y normativo. Cabe mencionar que los autores elaboraron su modelo en base a los estudios unidimensionales que ya existían (Llobet & Fito, 2013).

Empleando las palabras de Meyer y Allen (1991), los empleados dentro del compromiso afectivo permanecen en su centro porque quieren hacerlo. Mientras que los empleados cuyo vínculo con su entidad se basan en la continuidad, porque derivan del precio que se asocia con dejar la organización y se mantienen porque necesitan hacerlo. Por último, los empleados cuyo apego con su organización basados en un compromiso normativo, sienten la obligación de continuar con su labor.

Adicionalmente, los autores mencionan que es más apropiado considerar a los tres estados como componentes que como tipos, ya que estos componentes se pueden experimentar mutuamente, pero en distintos grados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El tipo de estudio es empírico, como proponen Ato et al. (2013) para responder a los problemas de investigación que la psicología plantea, en lo que respecta a su diseño se emplea la estrategia asociativa en su mayor expresión que representa a un estudio de índole no experimental y correlacional.

3.2. Variable y operacionalización:

Variable 1: Satisfacción laboral.

Variable 2: Compromiso organizacional

3.3. Población, muestra y muestreo:

La población estuvo conformada por 129 docentes (68 mujeres y 61 varones), que laboran en institutos superiores pedagógicos de las provincias de Moyobamba, San Martín, Mariscal Cáceres, Lamas, Picota y Tocache. Los criterios que se tomaron en cuenta para la inclusión fueron docentes entre 24 a 70 años de edad, de ambos sexos, docentes nombrados y contratados. Por lo que los criterios de exclusión fueron, docentes indispuestos por motivos de salud, y/o no completaron en su totalidad los criterios de la prueba.

La muestra estuvo constituida por 100 docentes (54 mujeres y 46 varones), que representan un porcentaje de 77.5%. Para el Muestreo, se utilizó la técnica no probabilística por conveniencia. Este tipo de técnica se fundamenta en la selección de sujetos por su disponibilidad o accesibilidad (Otzen & Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para el proceso de recogida de información se hizo uso de la técnica de la encuesta, que se define como un proceso de indagación que se realiza a los sujetos de la muestra que tiene como fin el de obtener determinada información que será conveniente para la investigación (López-Roldan & Fachelli, 2015).

Por esta razón, en el estudio se utilizó dos instrumentos: uno perteneciente a Warr, Cook y Wall denominado escala de satisfacción laboral de 1979, la versión original obtuvo un nivel de confiabilidad de .85 y .88. por lo que el instrumento es válido.

Para fines de esta investigación, con relación al primer cuestionario que fue creado por Warr, Cook y Wall, se utiliza la versión peruana adaptada por Fernández (2002). Este instrumento mide la satisfacción dentro del trabajo mediante cinco aspectos e incluye 16 preguntas. Tiene una escala de frecuencia tipo Likert con valores de 1 a 7 en las respuestas. Presentando un nivel de confiabilidad de 0.89 y adecuada validez.

El segundo instrumento que se utiliza corresponde al de compromiso organizacional de Meyer y Allen en 1990, en su versión original tuvo un nivel de confiabilidad de .79 y un índice de validez de 0.972

Este instrumento, fue adaptada por Figueroa (2016) para su investigación. La prueba que tiene 3 dimensiones e incluye 18 ítems. Contiene además ítems positivos y negativos. Con una serie de respuestas de tipo Likert con valores de 1 a 7. El cuestionario registra una confiabilidad muy buena, y en lo que concierne a su validez se relaciona de manera directa y significativa.

En suma, a esto, nos es necesario definir la conceptualización de validez y confiabilidad, según Martínez y March (2015) este último hace referencia a la facultad que mantiene una prueba para recoger los datos nuevamente de la misma manera, y que los resultados sigan siendo consistentes.

Mientras que la validez tiene como facultad el poder cuantificar el grado en que una variable representa lo que debe representar. Si hay mayor presencia de estas evidencias, estará cerca de medir la variable o variables de la investigación (Hernández et al., 2014).

3.5. Procedimientos:

Para el recojo de información se realizó una llamada telefónica a los directivos de los institutos superiores pedagógicos explicándoles el motivo de la investigación. Luego de que accedieron a colaborar, se procedió a enviar el link del cuestionario en formato Google drive a los docentes por medio de WhatsApp. Dicho formulario tuvo como consigna manifestar la finalidad de la investigación y el consentimiento para su participación.

3.6. Método de análisis de datos:

Cuando se obtuvieron los datos registrados en la encuesta, se realizó una base de información en el formulario 23 de programación medible SPSS, lo que hizo concebible limpiar la información y registrar los instrumentos. Para generar las tablas correspondientes. La medición de Kolmogorov-Smirnov se consideró como una prueba de normalidad que ofrece una respuesta a los objetivos de esta exploración. Donde los datos del estudio no presentaron una difusión normal, por lo que se utilizó la medición de Rho spearman.

3.7. Aspectos éticos:

Se consintieron los estándares bioéticos que rigen la investigación, por el cual se da crédito que este estudio se desarrolló de forma voluntaria haciendo uso del consentimiento informado por lo que el sujeto fue libre de participar y preguntar ante cualquier duda que presentó, además se realizó con fines

educativos para dar la veracidad de la información obtenida y salvaguardando los datos que se obtuvieron de los participantes.

En cuanto a la discusión, inferencias y la interpretación de los hallazgos se realizó teniendo como referencia a los conocimientos científicos existentes, más no en base a prejuicios de los investigadores.

De igual manera se da fiabilidad que todas las fuentes citadas fueron referenciadas cuidadosamente. Por tanto, el estudio dispone de fuentes confiables de distintos claustros tanto nacionales como internacionales, asimismo, se utilizó el repositorio y la biblioteca virtual que nos brinda la Universidad César Vallejo, para obtener los conocimientos científicos actuales, como los artículos de revistas indexadas, entre otros. Las citas se desprendieron de la interpretación de los investigadores.

IV. RESULTADOS

En este apartado se procederá a presentar los resultados de la investigación teniendo en cuenta los objetivos planteados.

De acuerdo con la tabla 1, se observa la prueba para determinar la normalidad de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional con sus dimensiones, considerando para este estudio la herramienta estadística Kolmogorov Smirnov, debido a que la muestra es mayor a 50 individuos, de este modo, los resultados arrojaron ser significativos indicando que no existe una distribución normal, por tanto la prueba estadística para determinar la correlación de las variables y dimensiones es una prueba no paramétrica, lo que corresponde al uso del Rho de Spearman.

Tabla 1

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de los puntajes de las escalas de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de institutos superiores pedagógicos del departamento de San Martín.

	Z de Kolmogorov-Smirnov	p
Satisfacción laboral	.123	.001
Satisfacción intrínseca	.186	.000
Satisfacción extrínseca	.099	.018
Compromiso organizacional	.222	.000
Compromiso afectivo	.210	.000
Compromiso de continuidad	.125	.001
Compromiso normativo	.140	.000

Nota: $n=100$; $**p<.01$

En la tabla 2, se puede apreciar la correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de institutos superiores pedagógicos del departamento de San Martín resultó ser directa, significativa y con un tamaño del efecto grande.

Tabla 2

Correlación entre la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de institutos superiores pedagógicos.

	Compromiso Organizacional
Satisfacción Laboral	.592**

Nota: $N=100$; ** $p<.01$

En la tabla 3, se aprecia que, en los docentes de institutos superiores pedagógicos del departamento de San Martín existe una correlación directa, significativa, y del tamaño del efecto mediano de la satisfacción laboral con la dimensión compromiso afectivo, a diferencia de las dimensiones de continuidad y normativo que presentan un tamaño del efecto grande.

Tabla 3

Correlación entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en los Docentes de Institutos Superiores Pedagógicos.

Compromiso Organizacional	Satisfacción Laboral
Compromiso Afectivo	.474**
Compromiso de Continuidad	.733**
Compromiso Normativo	.555**

Nota: $N=100$; ** $p<.01$

En relación a la tabla 4, se observa que, en los docentes de institutos superiores pedagógicos del departamento de San Martín, la existencia de una correlación directa y significativa con tamaño del efecto pequeño entre el compromiso organizacional con la dimensión satisfacción extrínseca a excepción de la dimensión satisfacción intrínseca.

Tabla 4

Correlación entre la variable compromiso organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en los docentes de institutos superiores pedagógicos.

Satisfacción	Compromiso organizacional
Satisfacción intrínseca	.146
Satisfacción extrínseca	.207*

Nota: $N=100$; $*p<.05$

V. DISCUSIÓN

Luego del análisis de la información se procederá a realizar la discusión de los hallazgos del presente estudio y en conforme a los objetivos planteados.

De acuerdo con el objetivo principal, se ha encontrado que existe una correlación directa, significativa y de tamaño del efecto grande entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, aquello indica que a mayor satisfacción mayor predisposición al compromiso. Es decir, los docentes de institutos superiores que tengan mayor satisfacción dentro de su trabajo tendrán mayor predisposición a comprometerse con su organización, identificarse con ella lo que hará que siga considerando formar parte de la institución o también viceversa. Este resultado se ve corroborado por diversos estudios a nivel internacional que lograron detectar en muestras de docentes un nexo de la satisfacción con el compromiso organizacional, (Barahona, 2015; Bholane & Suryawanshi, 2015; Hernández, 2016; Muhammad & Imran, 2018).

Un estudio similar fue el de Mejía (2017), en vista que trabajaron con 100 docentes, se permite inferir que, a mayor satisfacción laboral, mayor será la predisposición del docente a comprometerse con su organización, dicho de otra manera, permanecerá en la organización por el vínculo afectivo que tiene con la misma.

En relación al primer objetivo específico que postula la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de compromiso organizacional, se logra apreciar la existencia de una correlación directa, significativa y de tamaño del efecto mediano, a excepción de las dimensiones de continuidad y normativo donde se detecta un tamaño del efecto grande en los docentes de los institutos superiores pedagógicos.

Lo mencionado permite inferir que, a mayor satisfacción en el trabajo, mayor será la predisposición hacia el compromiso afectivo, continuo y normativo. En otras palabras, aquellos docentes que se caracterizan por estar satisfechos con sus actividades laborales demuestran una mayor predisposición a tener vínculos emocionales, lazos de carácter material y sentido individual de

obligación hacia su organización. Lo hallado reafirma lo encontrado en el objetivo general, de modo que, lo que se detecta en el primer objetivo específico fortalece la correspondencia entre las variables. En particular el nexo se encuentra más fortalecido a un tipo de compromiso de carácter material que es el de continuidad. Este resultado tiene similitud con el de Cárdenas (2018). Además, los resultados encontrados que corresponden al primer objetivo específico se ven corroborado por estudios como los de (Chuquisengo, 2018; Inga & segura, 2019; Tekile & Salomon, 2016).

En cuanto al segundo objetivo específico, que señala el nexo entre el compromiso organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral. Se logra detectar dicha relación, a excepción de la dimensión satisfacción intrínseca. Es decir, solamente se logra establecer correlación directa, significativa y de tamaño del efecto pequeño entre el compromiso organizacional con la dimensión extrínseca.

De acuerdo a lo escrito, se puede inferir que a mayor presencia de satisfacción en el trabajo (extrínseca) mayor propensión hacia el compromiso organizacional. Es decir, aquellos docentes de institutos superiores pedagógicos que están satisfechos con sus necesidades de sueldo, ambiente físico, clima laboral, relaciones laborales y seguridad tienden a demostrar predisposición a comprometerse con su centro de trabajo. Todos estos hallazgos fortifican aún más la estrecha unión entre las variables, de modo tal que más que sospechar una cuestión de causa-efecto entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, debe ser comprendida como una correspondencia que pone a reflexión los acontecimientos de amenazan a las que se ven expuestas las instituciones cuando a los docentes no se les consideran sus necesidades. El resultado se ve respaldado por estudios internacionales como el de Vizcaíno (2020) donde se detectó la existencia de una correlación significativa entre el compromiso organizacional con los factores intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral. Siendo un tanto diferente ya que el presente estudio se estima relación solo con el factor extrínseco. A pesar de ser en una muestra de una organización pública de

servicio hospitalario, es posible inferir que esta realidad de la vinculación se da en otros contextos y no solo en el académico.

Finalmente, de todo lo discutido resultó pertinente demostrar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, puesto que estos hallazgos que se presentaron en esta investigación se suman a favor de aquellos estudios que en la literatura científica apoyan la dependencia entre las variables que se derivan de la investigación empírica. Aun así, cabe resaltar ciertas limitaciones en este estudio. Una de ellas es referida al tipo de muestreo no probabilístico, puesto que no generaliza y es subjetiva, asimismo no asegura la representación total de la población. De igual modo, otra limitación es el hecho de no haber realizado ciertos análisis de tipo comparativo teniendo en cuenta el sexo, la edad y el tiempo de servicio, lo cual hubiera permitido enriquecer mucho más la magnitud de los hallazgos.

VI. CONCLUSIONES

- Se establece relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de institutos superiores pedagógicos del departamento de San Martín.
- Se establece relación directa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de compromiso organizacional.
- Se establece relación directa entre el compromiso organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca a excepción de la dimensión satisfacción intrínseca.

VII. RECOMENDACIONES

- Continuar con estudios de estas variables en docente de Institutos Superiores Pedagógicos para precisar la relación que tienen ambas.
- Trabajar la confiabilidad y validación de los instrumentos en una muestra de docentes para posibles estudios en donde se tengan en cuenta el contexto académico, asimismo pueda facilitar el proceso de recolección de datos.
- Potenciar las capacidades y habilidades de los colaboradores, a través de capacitaciones para generar el compromiso con la Institución.
- Se deben seguir efectuando estudios que contemplen las mismas variables considerando ciertos datos sociodemográficas como el sexo, la edad, tiempo de servicio con la finalidad de generar análisis de tipo comparativo.

REFERENCIAS

- Abdu, N., & Nzilano, J. (2018). The Influence of Teachers' Job Satisfaction and Commitment in Teaching Public Primary Schools in Tanzania . *Journal of Education and Practice* , 9(1), 56-63. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/40738/41892>
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Barahona, P. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa jaques dalcroze* [Tesis de licenciatura, Universidad Internacional SEK]. Repositorio institucional de la Universidad Internacional Sek, Quito, Ecuador. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1560/1/Proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Barraza, A., & Ortega, F. (2009). *Satisfacción laboral en Instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. [Conferencia]. Consejo Mexicano de Investigación Educativa, Veracruz, México. https://www.researchgate.net/profile/Arturo_Barraza_Macias/publication/309505118_Satisfaccion_Laboral_en_Instituciones_Formadoras_de_Docentes_Un_primer_acercamiento/links/54cfa58b0cf24601c095045d/Satisfaccion-Laboral-en-Instituciones-Formadoras-de-Docentes-Un-primer-acercamiento.pdf
- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Correlates of Organisational Commitment Among University Teachers in India: An Empirical Investigation. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(1), 7-20. <https://doi.org/10.1177/2319510X19872632>
- Bholane, K., & Surywanshi, J. (2015). A study of the Relationship between Job Satisfaction and Organizational commitment of University Teachers in Maharashtra State. *An International Journal of Management Studies*, 5(3), 113-116. <https://doi.org/10.11127/gmt.2015.12.07>

- Cárdenas, R. (2018). *Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa la salle de Urubamba* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33572/cardenas_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chuquisengo, M. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa de José Jiménez* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25948/Chuquisengo_FMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Demirtas, Z. (2015). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: A study on elementary schools. *Kastamonu Education Journal*, 23(1), 253-268. <http://static.dergipark.org.tr/article-download/259d/cddc/a3f8/imp-JA43FS49ZU-0.pdf?>
- Eliyana, A., Yusuf, R., & Prabowo, K. (2012). The Influence of Employees's Job satisfaction Factors on Organizational Commitment. *American Journal of Economics*, 2(4), 141-144. <https://doi: 10.5923 / j.economics.20120001.31>
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Fondo de desarrollo editorial. https://www.researchgate.net/publication/281849615_Realidad_psicosocial_del_maestro_de_primaria_Psychological_reality_of_Elementary_Teachers
- Figuroa, C (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/263?Mode=simple>
- Fuentealba, R., & Imbarack, P. (2014). Compromiso docente una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios pedagógicos*, 40(1), 257-273. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v40nEspecial/art15.pdf>

- Hernandez, E. (2016). *Estudio sobre la satisfaccion laboral y su relacion al compromiso organizacional del personal docente de una institucion publica de educacion superios en nuevo leon* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Nueva León]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Nueva leòn. <https://core.ac.uk/download/pdf/161996164.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herzberg, F. (2003). One More Time. How Do You Motivate Employes?. *Harvard Business Review*, 81(1), 87-96. https://doi: 10.1007 / 978-1-349-02701-9_2
- Inga, G., & Segura, E. (2019). *Satisfaccion laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias mater admirabilis y nicolas de la torre del distrito de jose leonardo ortiz* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <Http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/5656/BC-4143%20INGA%20BARBOZA%20-%20SEGURA%20MU%C3%91OZ.pdf?Sequence=1&isallowed=y>
- Kamaylar, M., Yan, Y., & Dechachai, S. (2017). The relationship between teacher's organizational commiment and job satisfaction at no. 2 basic education high school, loikaw, kayah state, myanmar. *The scholar*, 9(2), 97-105. <Http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/Scholar/article/view/2989>
- Kucel, A., & Vilalta-Bufi, M. (2013). Job satisfaction of University graduates. *Revista de Economía Aplicada*, 61(21), 29-55. <https://www.redalyc.org/pdf/969/96925716002.pdf>
- Llobet, J., & Fito, M. (2013). Contingent workforce, organisational commitment and job. *Intangible Capital*, 9(4), 1068-1079. <https://doi: 10.3926/ic.475>

- Locke, E. (1969). What is Job Satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- López-Roldan, P., & Fachelli, S. (2015). La encuesta. En P. López-Roldan y S. Fachelli. *Metodología de la Investigación social cuantitativa* (1ª ed., pp.8). https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Maldonado, S., Ramirez, M., García, B., & Chairez, A. (2014). Compromiso organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, 47, 12-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=4749342>
- Martinez, M., & March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación social*, 20, 107-127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=6844563>
- Mejia, V. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8385/Mej%
%c3%ada_FVM.pdf?Sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8385/Mej%c3%ada_FVM.pdf?Sequence=1&isallowed=y)
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [http://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ministerio de Educación (31 de Mayo 2019). Culmina primer programa de capacitación para docentes de pedagógicos públicos. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/28987-culmina-primer-programa-de-capacitacion-para-docentes-de-pedagogicos-publicos>
- Ministerio de Educación (8 de Julio 2019). Minedu presenta plan curricular para nueva generación de docentes. <http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/minedu-presenta-plan-curricular-para-nueva-generacion-de-docentes/>

- Muhammad, H., & Imran, B. (2018). The effect of job satisfaction on teacher's organizational commitment, with special reference to private sector universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(3), 114-124. [Http://doi.org/10.29322/IJSRP.8.3.2018.p7519](http://doi.org/10.29322/IJSRP.8.3.2018.p7519)
- Nordin, J., Yusuf, N., Sadikin, S., & Desa, Z. (2017). Job Satisfaction among educators staff in public universities: case study of UITEM Samarahan Sarawak. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(3), 73-78. [Https://doi.org/10.21833/ijaas.2017.03.012](https://doi.org/10.21833/ijaas.2017.03.012)
- Ochoa, S., & Molina, A. (2018). Estadística. Tipos de variables. Escalas de medida. *Evidencias en pediatría*, 14(2), 1-5. [Https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7307/estadistica-tipos-de-variables-escalas-de-medida](https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7307/estadistica-tipos-de-variables-escalas-de-medida)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. [Http://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037](http://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037)
- Quarstein, A., mcafee, R., & Glassman, M. (1992). The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859-873. [Https://doi.org/10.1177/001872679204500806](https://doi.org/10.1177/001872679204500806)
- Tekile, A., & Salomon, M. (2016). The relationship between job satisfaction and organizational commitment in public higher education institution: the case of arba minch University, Ethiopia. *Impact: International Journal of Research in Business Management*, 4(8), 17-36. [Http://oaji.net/articles/2016/490-1471948544.pdf](http://oaji.net/articles/2016/490-1471948544.pdf)
- Vizcaino, I. (2020). *Anàlisis de la satisfacciòn laboral y compromiso organizacional en una empresa pùblica de servicio hospitalario*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Catòlica del Ecuador]. Repositorio institucional de la Pontificia universidad catòlica del Ecuador. [Https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2947](https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2947)

Wan, F., Kian, S., & Mohammad M. (2013). Herzberg's Two Factors Theory of Work motivation: Does it work for today's environment?. *Global Journal of commerce & management perspective*, 2(5), 18-22. https://www.researchgate.net/publication/262639924_Herzberg's_Two-Factor_Theory_on_Work_Motivation_Does_it_Works_for_Todays_Environment

Warr, P., Cook, J., & Wall., T. (1979). Scales for the measure of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	" Es el grado en que una persona informa su satisfacción con las características intrínsecas y extrínsecas del trabajo" (Warr, Cook & Wall, p. 133).	Puntaje obtenido resultado del Cuestionario de Satisfacción Laboral que refleja la satisfacción del docente frente a su organización según las dimensiones satisfacción laboral intrínseca y satisfacción laboral extrínseca	Satisfacción laboral Intrínseca	2,4,6,8,10,12,14 y 16	Ordinal Estas categorías están ordenadas por rango, cada clase posee una misma relación posicional con la siguiente; es decir, la escala muestra situaciones Escalonadas. Si se usan números, su única significación está en indicar la posición de las distintas categorías en la serie; sin embargo, no asumen que la distancia del primer escalón al segundo sea la misma que la del segundo al tercero. (Ochoa & Molina, 2018, p. 3)
			Satisfacción laboral extrínseca	1,3,5,7,9,11,13 y 15	
Compromiso organizacional	"Es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar o dejar de ser miembro de la organización" (Meyer & Allen, 1991, p.67).	Puntaje obtenido resultado del Cuestionario de Compromiso de Meyer y Allen que refleja el compromiso del docente frente a su organización según las dimensiones componente afectivo, componente continuo y componente normativo.	Afectivo	1,2,3,4,5,6	
			Continuidad	7,8,9,10,11,12	
			Normativo	13,14,15,16,17, 18	

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Queridos docentes:

Con el debido respeto nos presentamos, somos Guida del Carmen Borbor Alava y Sandrith Celeste Tello Angulo, estudiantes universitarios de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo filial Tarapoto. En La Actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en Docentes de Instituto Superior Pedagógico, para ello quisiéramos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas integrado por un conjunto de preguntas vinculadas a los temas mencionados. Debemos señalar que los datos obtenidos serán manejados de manera estrictamente confidencial y anónima.

En caso de tener alguna duda comunicarse a los correos correspondientes:

guiditaz.3@gmail.com o telloangulo9704@gmail.com

*Obligatorio



1. ¿Acepto participar voluntariamente en la investigación? *

Selecciona todos los que correspondan.

No

Si

Datos Sociodemograficos

INVENTARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se presenta un conjunto de reactivos que tratan sobre diversos aspectos de la profesión docente. Indíquenos si se encuentra satisfecho o no de los siguientes aspectos de su trabajo actual, para ello debe utilizar escala para indicar sus opiniones.

Estoy extremadamente insatisfecho	1
Estoy insatisfecho	2
Estoy ligeramente insatisfecho	3
No estoy seguro	4
Estoy ligeramente satisfecho	5
Estoy satisfecho	6
Estoy extremadamente satisfecho	7

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas.

1.	El entorno laboral físico	1	2	3	4	5	6	7
2.	La libertad para elegir el método de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
3.	Mis colegas	1	2	3	4	5	6	7
4.	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
5.	Mi jefe inmediato superior	1	2	3	4	5	6	7
6.	La cantidad de responsabilidad que se me asigna	1	2	3	4	5	6	7
7.	El sueldo	1	2	3	4	5	6	7
8.	La oportunidad de usar mis habilidades	1	2	3	4	5	6	7
9.	Las relaciones laborales entre la dirección y el personal en la escuela	1	2	3	4	5	6	7
10.	Las oportunidades de ascender	1	2	3	4	5	6	7
11.	La forma en que se conduce el centro	1	2	3	4	5	6	7
12.	La atención prestada a mis sugerencias	1	2	3	4	5	6	7
13.	Mis horarios de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
14.	La diversidad de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
15.	Mi seguridad laboral	1	2	3	4	5	6	7
16.	Las posibilidades de disponer el uso del material educativo	1	2	3	4	5	6	7

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, trate contestar de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (ED)	1

PREGUNTAS	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							