

02

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS PERUANOS

JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY TEACHERS IN PERUVIAN UNIVERSITIES

Aleixandre Brian Duche Pérez¹

E-mail: aduche@ucsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9905-1489>

Olger Albino Gutiérrez Aguilar¹

E-mail: ogutierrez@ucsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6657-7529>

Fanny Miyahira Paredes Quispe¹

E-mail: fparedesq@ucsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2336-8716>

¹Universidad Católica de Santa María. Perú

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A., & Paredes Quispe, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

RESUMEN

El estudio de las condiciones laborales en instituciones educativas ha adquirido reciente importancia y una alta prioridad como parte de los procesos de acreditación de la calidad educativa donde la gestión y la psicología organizacionales juegan un papel mediador entre el entorno laboral y el desarrollo institucional. El presente estudio tiene como objetivo central identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios de pregrado y determinar si existe correlación entre ambas variables. La investigación se caracteriza como cuantitativa, descriptiva-correlacional, no experimental y transversal; para la recolección de la información se utilizó la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) y un Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO). La confiabilidad de los instrumentos se analizó con el programa estadístico SPSS (versión 21.0) y se obtuvieron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de confiabilidad para la satisfacción laboral de 0.89, y para el compromiso institucional de 0.91. Participaron en el estudio 180 docentes auxiliares contratados a tiempo parcial de 3 universidades (dos privadas y una pública) de la ciudad de Arequipa. Entre los resultados se destaca que, de acuerdo al tipo de forma jurídica y de gestión institucional, la satisfacción laboral y el compromiso institucional tienen una correlación positiva o negativa.

Palabras clave:

Satisfacción laboral, compromiso institucional, clima organizacional.

ABSTRACT

The study of working conditions in educational institutions has acquired recent importance and a high priority as part of the processes of accreditation of educational quality where management and organizational psychology play a mediating role between the work environment and institutional development. The main objective of this study is to identify the degree of job satisfaction and institutional commitment in under graduate university teachers and to determine if there is a correlation between both variables. The research is characterized as quantitative, descriptive-correlational, non-experimental and transversal; The Multidimensional Teacher Satisfaction Scale (EMSLD) and an Instrument to characterize the Organizational Environment (CO) were used to collect the information. The reliability of the instruments was analyzed with the statistical program SPSS (version 21.0) and a reliability index for job satisfaction of 0.89 was obtained using the Cronbach's Alpha coefficient, and for the institutional commitment of 0.91. 180 auxiliary teachers hired part-time from 3 universities (two private and one public) from the city of Arequipa participated in the study. Among the results, it is highlighted that, according to the type of legal form and institutional management, job satisfaction and institutional commitment have a positive or negative correlation.

Keywords:

Job satisfaction, institutional commitment, organizational environment.

INTRODUCCIÓN

La preocupación por la acreditación de la calidad universitaria ha ido adquiriendo relevancia en las últimas décadas. No cabe duda de que los rankings mundiales, como el QS World University Rankings, entre otros, están ejerciendo una considerable influencia en la opinión pública y, por extensión, en los gestores y responsables políticos universitarios. En este contexto, la relación entre capital humano con alta formación y desarrollo económico de un país ha centrado la mirada en el papel de las universidades, siendo este el recinto que asegura la transformación social y la transferencia de conocimientos. Para ello, las universidades requieren probar la eficacia, la eficiencia y la funcionalidad de sus docentes colaboradores, en el afán de lograr la excelencia académica.

Adicionalmente, fenómenos como la globalización y los nuevos escenarios económicos, están impulsando a las universidades a enfrentar distintos cambios y retos a nivel institucional. Dentro de esta perspectiva, el docente se ha convertido en el eje central de la educación y la formación de nuevas generaciones que integren posteriormente la fuerza laboral del país. Es por ello que la labor del docente ejerce un rol potencial en el logro de objetivos organizacionales de las universidades.

Consecuentemente, el estudio sobre las condiciones de vida y la satisfacción laboral de los profesores universitarios se convierte en un tema álgido de investigación, en el campo de la Educación Superior. Autoridades universitarias a nivel nacional vienen ejecutando medidas, que aseguren altos estándares de calidad educativa. Sin embargo, las universidades peruanas, difieren en calidad académica, tamaño, perfil profesional, infraestructura, disponibilidad presupuestal, legislación vigente, las condiciones políticas del país, la filosofía de la propia universidad, entre otros factores, de tal manera que la categoría educación superior es bastante heterogénea. En este sentido, es crucial remarcar que, en el ámbito universitario son muchas las variables que afectan el desempeño laboral de los docentes y que tienen al mismo tiempo, gran impacto en el proceso de enseñanza a los alumnos (Duche, 2017). Entre las innumerables variables, se encuentran las de compromiso institucional y satisfacción laboral, la importancia reside en que, mediante estas variables, se puede predecir el desarrollo en términos de eficiencia y sostenibilidad de las instituciones educativas en estudio.

El término satisfacción laboral hace referencia al conjunto de actitudes hacia el trabajo, lo que desarrolla un comportamiento y una disposición psicológica favorable o desfavorable. La satisfacción que tengan los individuos

con su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la mejor calidad de vida puesta a disposición en el ámbito laboral. La satisfacción laboral se considera un constructo muy importante en psicología organizacional y del trabajo, por el papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución tanto organizacional como individual.

Sobre investigaciones, enfocando la variable satisfacción laboral, Álvarez (2007), quien refiere que el conocimiento de las situaciones o factores que hacen que el docente universitario se sienta satisfecho o no y con algún nivel de presión de algunas de las condiciones que le brindan las instituciones educativas es de vital importancia por las repercusiones que acarrearán a las universidades. Los factores o situaciones de insatisfacción o presión laboral pueden afectar a las condiciones académicas, administrativas y personales del docente (Hwa, 2018). En el aspecto académico, puede redundar en la transmisión de conocimientos, metodología, evaluación, obsolescencia de conocimientos, falta de actualización académica, entre otros. Las consecuencias administrativas pueden reflejarse en ausentismo, tardanzas, faltas disciplinarias, deshonestidad, renuncia y despidos, entre otros. En el aspecto personal puede redundar en el deterioro de su autoestima, depresión u otros trastornos emocionales y somáticos.

Otros estudios sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, realizados por Nordin, Yusuf, Sadikin & Desa (2017); y Hameed, Ahmed-Baig & Luz Cacheiro-González (2018), encontraron que, en función a la tipología contractual y el horario de trabajo, los trabajadores en situación de contratos fijos se manifiestan más satisfechos y comprometidos.

En segundo lugar, el compromiso organizativo o lealtad de los colaboradores es definido por Davis & Newstrom (2001), como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Éste, se caracteriza por una fuerte creencia y aceptación de las metas y normas de la organización, el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la organización y un fuerte deseo de seguir siendo parte de estas (Olaskoaga-Larrauri, Gonzalez-Laskibar, Barrenetxea-Ayesta & Diaz-De-Basurto-Uraga, 2019). Es decir, es un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.

Referido a la tipología existente, encontramos que, para Meyer & Allen (1991), las tres principales dimensiones

del compromiso estarían compuestas por el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo. Bozeman & Perrewé (2001), estructuran de acuerdo con los conceptos que se encuentran presentes en las definiciones de Compromiso Organizacional englobándolos en tres aspectos: primero instrumental basado en las expectativas de pérdidas y ganancias. Segundo, un estado afectivo mediante una identificación con la organización. Tercero, comportamental, que se expresa en dos tipos de conductas el deseo de mantenerse como miembro de la organización reflejado en comportamiento de pertenencia y mostrar esfuerzos extras a favor de esta.

En esta misma línea de investigación, Peiró & Prieto (1996), señalan que el pilar central se encuentra en estudiar las actitudes hacia el trabajo conjunto con el compromiso organizacional, es decir, la satisfacción laboral es una variable actitudinal que parece afectar al compromiso, a su vez, ésta se encuentra estrechamente vinculada con otras variables psicológicas (bienestar psicológico y satisfacción con la vida). Por tanto, se habla de una estrecha relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, entendiendo por ésta la evaluación global que la persona hace sobre su vida. Esta definición indica que al realizar una evaluación la persona examina los aspectos tangibles de su vida, es decir, lo bueno y malo, y lo compara con un estándar o criterio, llegando a un juicio sobre su satisfacción con la vida.

Las perspectivas explícitas en los diferentes estudios ponen de manifiesto la diferencia entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, por lo que se puede inferir que éste último es un constructo más amplio, reflejando una respuesta afectiva general a la organización como un todo, mientras que la satisfacción está intrínsecamente relacionada a un puesto de trabajo específico y a ciertos aspectos laborales particulares.

Con respecto a la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, se ha encontrado gran cantidad de investigación que relaciona ambas variables; así por ejemplo, se ha estudiado la correlación entre dichas variables en una muestra de trabajadores universitarios quienes investigaron la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; un meta-análisis de correlaciones encontradas entre satisfacción laboral y compromiso organizativo en diferentes contextos; también han encontrado que la satisfacción laboral es la variable que en mayor medida pronostica el compromiso de los empleados. Adicionalmente, Jaik, Tena & Villanueva (2010), destacan un alto nivel de satisfacción laboral y compromiso institucional; además de una correlación entre los dos parámetros. En todas estas investigaciones se ha hallado una correlación positiva entre las variables de estudio.

Analizando los componentes del Compromiso, de acuerdo con la clasificación de Meyer & Allen (1991), autores como Dizgah, Mehrabian & Pour (2018), muestran que el CA (compromiso afectivo) explica la presencia de relaciones positivas con el afecto positivo, realización, bienestar en el trabajo, satisfacción con colegas, con el jefe y las promociones. El CC (compromiso de continuidad) explica la satisfacción con el salario, jefes y promociones, y CN (compromiso normativo), explica satisfacción con el salario. Adicionalmente el autor refiere que el CO solo dos conceptos del dinero: éxito y respeto, tienen peso significativo, dinero-éxito se manifestó con peso negativo, no así el dinero como promotor del respeto. Evidenciándose, identificación plena con la institución, al obtener alto grado de compromiso afectivo y de continuidad.

Barraza & Acosta (2008), revela en su estudio, que existe un fuerte compromiso organizacional entre los docentes, así como la prevalencia de la dimensión afectiva. Edel & Casiano (2007), hallan que los docentes tienen actitudes favorables hacia el compromiso institucional. Aunque no encuentran una relación significativa entre clima y CO, describe una relación positiva entre CO afectivo y desempeño docente. Se tiene un CO medio y la dimensión más baja es la de continuidad.

En este contexto, para nuestro estudio se eligieron tres Universidades de la Región Arequipa (Perú) a fin de analizar los niveles de satisfacción y compromiso que tienen los docentes, cómo crean compromiso en los empleados y, con la recopilación de datos, analizar si este compromiso influye en los resultados esperados de las instituciones educativas.

DESARROLLO

Para recoger información sobre satisfacción laboral, se utilizó la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza & Ortega (2009), a partir de ocho dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, factores organizacionales, valoración del trabajo desarrollado, participación, condiciones laborales, ambiente físico y equipo directivo. Para determinar el Compromiso Institucional, se utilizó el Instrumento reportado por Barraza & Acosta (2008), constituido por siete dimensiones: jerarquía, reglamentos del trabajador, ambiente físico, recursos materiales, motivación laboral y compromiso institucional, comunicación, oportunidades de desarrollo profesional y dinámicas de trabajo.

La población de estudio estuvo integrada por un total de 180 docentes universitarios de pregrado, de 3 Universidades de la región Arequipa: 01 Universidad Pública (UP), 01 Universidad Privada bajo la forma

societaria (UPS) y 01 Universidad Privada bajo la forma asociativa (UPA), que accedieron a participar voluntariamente. Todos los encuestados son docentes contratados y de categoría auxiliar.

Los docentes pertenecen a diversas áreas de formación (ingenierías, biomédicas y sociales), cuyas funciones y responsabilidades varían en función de su especialidad profesional, tipo de contrato, tiempo de servicio como docente. Las edades de los participantes están comprendidas entre los 20 y los 59 años y la edad media de estos profesionales se encuentra entre los rangos de 30-49 años.

En cuanto al sexo, el 60.00 % de la población de estudio estaba compuesta por hombres, frente al 40.00% de mujeres. Todos los participantes de la investigación son de nacionalidad peruana y residentes en Arequipa.

A continuación, se presentan (tabla 1) las características particulares que configuran el perfil de los docentes en cada una de las universidades objeto de estudio:

Tabla 1. Caracterización de las submuestras de estudio (%).

VARIABLE	INDICADOR	UNIVERSIDAD		
		UPA	UPS	UP
Sexo	Masculino	76.67	46.67	56.67
	Femenino	23.33	53.33	43.33
Edad	20 a 29 años	6.67	0.00	6.67
	30 a 39 años	43.33	43.33	43.33
	40 a 49 años	36.67	30.00	36.67
	50 a 59 años	13.33	26.67	13.33
	60 a 69 años	0.00	0.00	0.00
	70 a más años	0.00	0.00	0.00
Años de ejercicio de la docencia universitaria	menos de 03 años	13.33	0.00	23.33
	03 a 05 años	50.00	33.33	10.00
	06 a 10 años	13.33	33.33	33.33
	11 a 14 años	16.67	16.67	33.33
	15 a más años	6.67	16.67	0.00
Régimen de dedicación	01 a 10 horas	60.00	3.33	0.00
	11 a 19 a horas	23.33	60.00	0.00
	20 a 39 horas	16.67	36.67	93.33
	40 horas	0.00	0.00	6.67

Enseñanza paralela en otras universidades	Si	60.00	50.00	6.67
	No	40.00	50.00	93.33

Antes de proceder a la aplicación de los instrumentos de medición, se remitieron cartas de autorización a los rectores de cada Universidad, solicitando su colaboración, en la que se especificaban las características de la investigación a realizar y, además, se garantizaba la absoluta confidencialidad en la manipulación de la información.

Al obtenerse la conformidad, se tuvo acceso a los docentes a quien se informó sobre el objetivo del proyecto y la importancia de su colaboración y participación. Los cuestionarios fueron aplicados dentro del horario de trabajo. Los cuestionarios se entregaron personalmente a los docentes que de manera voluntaria y aleatoria decidieron participar.

DESARROLLO

A continuación, se exponen los resultados del cuestionario aplicado al personal docente de las universidades objeto de estudio. El objetivo principal de la investigación fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes auxiliares contratados de pregrado. El recojo de información se realizó en las instalaciones de cada una de las universidades donde se buscó recabar tres tipos de información: Identificar los niveles de satisfacción laboral, identificar los factores de bienestar subjetivo, e identificar las relaciones existentes dichos niveles y factores.

Satisfacción Laboral

Los resultados se presentan en dos momentos: en el primero se realiza el análisis descriptivo y en el segundo el análisis inferencial. En el análisis descriptivo se toma a la satisfacción laboral como variable colectiva y su análisis se efectúa en tres niveles: indicadores empíricos, dimensiones de la satisfacción laboral y satisfacción laboral. En la interpretación de los resultados se aplicó el siguiente baremo de intensidad expresado en términos porcentuales (tabla 2).

Tabla 2. Baremo de intensidad.

%	Nivel
0 a 20	Bajo
21 a 40	Medio-Bajo
41 a 60	Medio
61 a 80	Medio-Alto
81 a 100	Alto

Fuente: Barraza & Ortega (2009).

El análisis inferencial se cumplió mediante un diseño de diferencia de grupos sin atribución causal con cinco variables: sexo, nivel académico, edad, antigüedad laboral y categoría laboral. En el análisis se utilizaron los estadísticos de Students y ANOVA de un solo factor; en el segundo caso la prueba de seguimiento Scheffe cuando fue necesario identificar entre qué grupos se presentaba en particular la diferencia. La regla de decisión para aceptar que la variable sociodemográfica sí establece una diferencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes de cada una de las universidades fue $p < .05$. Tanto el análisis descriptivo como el inferencial se practicaron con el Programa SPSS versión 21.0.

Indicadores empíricos de la Satisfacción Laboral

Con relación a los ámbitos empíricos específicos a los que nos remite cada uno de los ítems de la EMSLD se encontró, según universidad (tabla 3):

Tabla 3. Nivel de intensidad de cada uno de los indicadores empíricos (%).

Indicadores empíricos de satisfacción laboral	Universidad		
	UPA	UPS	UP
Indicadores de la dimensión Relaciones Interpersonales			
Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes	85.56	68.89	73.33
Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución	87.78	82.22	91.11
Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución	85.56	77.78	74.44
Indicadores de la dimensión Desempeño Profesional			
Las actividades docentes que desempeño en este momento	88.89	85.56	86.67
El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo	78.89	91.11	87.78
La autonomía que tengo para realizar mi trabajo	86.67	81.11	75.56
La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo	84.44	80.00	82.22
Lo motivador que es mi trabajo	90.00	86.67	76.67
Indicadores de la dimensión Condiciones Laborales			
La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales	62.22	67.78	63.33
Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente	73.33	78.89	66.67
La forma en que me puedo promover a un puesto directivo	54.44	72.22	64.44
El nivel laboral que tengo	84.44	85.56	83.33
La remuneración económica que percibo	58.89	76.67	42.22
La cantidad de trabajo que se me asigna	75.56	77.78	61.11
La forma en que puedo ascender de nivel salarial	100.00	58.89	50.00
Indicadores de la dimensión Valoración del Trabajo Desarrollado			
La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes	83.33	86.67	80.00
La opinión que tiene la comunidad arequipeña sobre los académicos de esta institución	81.11	75.56	73.33
La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución	78.89	78.89	66.67
La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes	82.22	73.33	71.11
Indicadores de la dimensión Participación			
Mi forma de participar en la toma de decisiones	74.44	83.33	74.44
La forma en que toman en cuenta mis opiniones	67.78	75.56	65.56
Indicadores de la dimensión Factores organizacionales			
La forma en que se respeta la normatividad institucional	76.67	82.22	68.89
El ambiente de trabajo que existe en la institución	78.89	80.00	77.78
El modo en que se respetan los estatutos universitarios	46.67	68.89	61.11
La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo	74.44	68.89	66.67
La forma en que está organizada la institución	71.11	78.89	63.33

Indicadores de la dimensión Ambiente Físico			
La ventilación del espacio físico donde laboro	63.33	76.67	81.11
La iluminación del espacio físico donde trabajo	75.56	84.44	83.33
El espacio físico donde realizo mi trabajo	74.44	73.33	77.78
Indicadores de la dimensión Equipo Directivo			
La equidad con que se es tratado por parte del equipo directivo	75.56	82.22	70.00
La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo	78.89	82.22	75.56
La forma en que me trata el equipo directivo	83.33	82.22	70.00
El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución	77.78	71.11	61.11
El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente	76.67	72.22	65.56

Como se puede observar, los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los docentes de la Universidad Pública son: *Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución (91.11%), El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo (87.78%) y Las actividades docentes que desempeño en este momento (86.67)*, la primera pertenece a la dimensión de Relaciones Interpersonales y las otras dos se ubican en la dimensión de Desempeño Profesional; mientras que los de menor intensidad son: La cantidad de trabajo que se me asigna (61.11%), La forma en que puedo ascender de nivel salarial (50.00%) y La remuneración económica que percibo (42.22%), todas de la dimensión Condiciones Laborales.

En el caso de la Universidad Privada (Societaria), los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los docentes son: *El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo (91.11%), lo motivador que es mi trabajo (86.67%) y la forma en que valoran mi trabajo los estudiantes (86.67%)*, los dos primeros se ubican en la dimensión de Desempeño Profesional y el tercero en la dimensión de Valoración de Trabajo; mientras que el de menor intensidad es: *La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o*

problemas laborales (67.78%) y La forma en que puedo ascender de nivel salarial (58.89%), ambas de la dimensión Condiciones Laborales.

Con respecto a la Universidad Privada (Asociativa), los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los docentes son: *La forma en que puedo ascender de nivel salarial (100.00%), lo motivador que es mi trabajo (90.00%) y las actividades docentes que desempeño en este momento (88.89%)*, el primero corresponde a la dimensión *Condiciones Laborales*, en tanto los dos siguientes a *Desempeño Profesional*; mientras que los de menor intensidad son: *la forma en que me puedo promover a un puesto directivo (54.44%) y el modo en que se respetan los estatutos universitarios (46.67%)*, ambos de la dimensión *Condiciones Laborales*.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Los resultados obtenidos en el análisis descriptivo, realizado en cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral, se expresan en la tabla 4, en donde la media ha sido transformada en porcentaje para facilitar su interpretación y se agregó una columna en la cual el resultado se interpreta con el baremo ya establecido.

Tabla 4. Satisfacción laboral, según universidad y dimensiones (%).

DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	Universidad					
	%			Nivel		
	UP	UPS	UPA	UP	UPS	UPA
Relaciones Interpersonales	79.63	76.30	86.30	Medio-Alto	Medio-Alto	Alto
Desempeño Profesional	81.78	84.89	85.78	Alto	Alto	Alto
Condiciones Laborales	61.59	73.97	72.70	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
Valoración del Trabajo Desarrollado	72.78	78.61	81.39	Medio-Alto	Medio-Alto	Alto
Participación	70.00	79.44	71.11	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
Factores Organizacionales	67.56	75.78	69.56	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
Ambiente Físico	80.74	78.15	71.11	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
Equipo Directivo	68.44	78.00	78.44	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto

El nivel de satisfacción reportado en cada una de las ocho dimensiones que constituyen la EMSLD se presenta en la tabla 1, como se puede observar los docentes encuestados de la Universidad Pública y Universidad Privada (Societaria) manifiestan estar más satisfechos en lo concerniente al *desempeño profesional*, mientras los de la Universidad Privada (Asociativa) a las *relaciones interpersonales*. Sin embargo, los docentes de la UP y UPS, de manera similar, poseen menor nivel de satisfacción es lo referente a *Condiciones laborales*, en tanto, los de la UPA en la concerniente a *Factores Organizacionales*.

Satisfacción Laboral

Los docentes de las tres universidades de la Región Arequipa que fueron encuestados reportan un nivel medio-alto: Universidad Pública (77.05%), Universidad Privada (Societaria) (78.14%) y Universidad Privada (Asociativa) (72.81%).

Compromiso Institucional

Los resultados se presentan en dos momentos: en el primero se realiza el análisis descriptivo y en el segundo el análisis inferencial. En el análisis descriptivo se toma al compromiso organizacional como variable colectiva y su análisis se efectúa en tres niveles: indicadores empíricos, dimensiones del compromiso organizacional y compromiso organizacional. En la interpretación de los resultados se aplicó el siguiente baremo de intensidad expresado en términos porcentuales (tabla5).

Tabla 5. Baremo de intensidad.

Rango	Categoría
0 a 33	Débil
34 a 66	Moderado
67 a 100	Fuerte

Fuente: Barraza & Acosta(2008).

El análisis inferencial se cumplió mediante un diseño de diferencia de grupos sin atribución causal con cinco variables: sexo, nivel académico, edad, antigüedad laboral y categoría laboral. En el análisis se utilizaron los estadísticos de Students y ANOVA de un solo factor; en el segundo caso la prueba de seguimiento Scheffe cuando fue necesario identificar entre qué grupos se presentaba en particular la diferencia. La regla de decisión para aceptar que la variable sociodemográfica sí establece una diferencia significativa en el compromiso organizacional de los docentes de cada una de las universidades fue, $p < .05$. Tanto el análisis descriptivo como el inferencial se practicaron con el Programa SPSS versión 21.0.

Indicadores empíricos del compromiso organizacional

Los resultados obtenidos en el análisis descriptivo realizado en cada uno de los indicadores empíricos del compromiso organizacional se muestran en la tabla 6, donde la media ha sido transformada en porcentaje para facilitar su interpretación.

Tabla 6. Nivel de intensidad de cada uno de los indicadores empíricos (%).

Indicadores de compromiso organizacional	Universidad		
	UP	UPS	UPA
Indicadores de la dimensión afectiva			
Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución	82.67	39.33	91.33
De verdad siento que cualquier problema en esta institución es también mi problema	79.33	40.67	86.00
Trabajar en esta institución significa mucho para mí	83.33	40.67	92.00
En esta institución me siento como en familia	70.67	43.33	82.00
Estoy orgulloso de trabajar en esta institución	82.00	41.33	91.33
Me siento parte integrante de esta institución	74.67	44.00	88.00
Indicadores de la dimensión normativa			
Creo que no estaría bien dejar esta institución aunque me beneficie en el cambio	70.00	43.33	80.67
Creo que le debo mucho a esta institución	73.33	42.67	74.00
Esta institución se merece mi lealtad	80.67	43.33	86.67
Creo que no podría dejar esta institución porque tengo una obligación con su gente	60.00	43.33	81.33
Indicadores de la dimensión calculada			
Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo	62.00	48.00	65.33
Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo	62.00	43.33	68.00

Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	58.00	46.67	50.00
Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían	56.00	41.33	60.00
En este momento, dejar esta institución supondría un gran coste para mí	58.67	38.67	58.00
Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	48.00	40.00	45.33
Trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera	40.67	43.33	44.00
Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista	50.00	43.33	52.00

Como se puede observar, los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los docentes de la Universidad Pública son: *trabajar en esta institución significa mucho para mí* (83.33%), *me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución* (82.67), y *estoy orgulloso de trabajar en esta institución* (82.00%), los tres de la dimensión afectiva; mientras que los de menor intensidad son: *creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo* (48.00%) y *trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera* (40.67%), ambos de la dimensión calculada.

En el caso de la Universidad Privada (Societaria), los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los docentes son: *si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo* (48.00) y *una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo* (46.67%), ambos de la dimensión calculada; mientras que el de menor intensidad es: *en este momento, dejar esta institución supondría un gran coste para mí* (38.67%) , también de la dimensión calculada.

Con respecto a la Universidad Privada (Asociativa), los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los docentes son: *trabajar en esta institución significa mucho para mí* (92%), *estoy orgulloso de trabajar en esta institución* (91.33%) y, *me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución* (91.33%), los tres de la dimensión afectiva; mientras que los de menor intensidad son: *creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo* (45.33%) y *trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera* (44.00%), ambos de la dimensión calculada.

Dimensiones del compromiso organizacional

Los resultados obtenidos en el análisis descriptivo, realizado en cada una de las dimensiones del compromiso organizacional, se expresan en la tabla 7, en donde la media ha sido transformada en porcentaje para facilitar su interpretación y se agregó una columna en la cual el resultado se interpreta con el baremo ya establecido.

Tabla 7. Nivel de intensidad con que se presenta cada una de las dimensiones del compromiso organizacional.

DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Universidad					
	UP			Nivel		
	(%)					
	UP	UPS	UPA	UP	UPS	UPA
Afectiva	78.78	41.56	88.44	fuerte	moderado	fuerte
Normativa	71.00	43.17	80.67	fuerte	moderado	fuerte
Calculada	54.42	43.08	55.33	moderado	moderado	moderado

Como se aprecia, la dimensión del compromiso organizacional que se manifiesta con mayor fuerza en los docentes de la Universidad Pública y Universidad Privada (Asociativa) es la afectiva y normativa, mientras que la de menor intensidad es la calculada. Y con respecto al caso de la Universidad Privada (Societaria), las tres dimensiones se sitúan al mismo nivel: dimensión calculada.

Compromiso organizacional

El nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes de la Universidad Pública y de la Universidad Privada (Asociativa) es de 68.07% y 74.81%, respectivamente, que, interpretado con el baremo ya establecido, permite afirmar que ambos tienen fuerte compromiso organizacional, siendo la Universidad Privada (Asociativa) ligeramente mayor. En tanto los docentes de la Universidad Privada (Societaria), con un nivel de compromiso de 42.60% poseen un compromiso organizacional débil.

Este estudio se planteó como objetivo central identificar el nivel de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios auxiliares contratados de pregrado de tres universidades ubicadas en la Región Arequipa y determinar si existe correlación entre ambas variables y qué relaciones se establecen con respecto a sus variables demográficas. Para lograr el objetivo general se formularon cuatro objetivos específicos que una vez concluida la investigación también se consideraron alcanzados, como se muestra a continuación.

Objetivo uno: establecer el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la UP, UPS y UPA. El nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes de la UPS es de 78.14%, UP es 77.05% y UPA es 72.81%, ello permite afirmar que los tres casos de estudio presentan un compromiso organizacional medio-alto.

Objetivo dos: determinar las dimensiones de la satisfacción laboral que presenta mayor y menor presencia entre los docentes de la UP, UPS y UPA. La dimensión de la satisfacción laboral que se manifiesta con mayor fuerza en los docentes de la UP y UPS es la de desempeño profesional y, en el caso de la UPA es la de relaciones interpersonales, mientras que la de menor intensidad en la UP y UPS es la de condiciones laborales y, en la UPA es la de factores organizacionales.

Objetivo tres: establecer el nivel del compromiso organizacional de los docentes de la UP, UPS y UPA. El nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes de la UPS es de 42.60.14%, UP es 68.07% y UPA es 74.81%, ello permite afirmar que los tres casos de estudio presentan un compromiso organizacional medio-alto.

Objetivo cuatro: determinar las dimensiones del compromiso organizacional que presenta mayor y menor presencia entre los docentes de la UP, UPS y UPA. La dimensión de compromiso organizacional que se manifiesta con mayor fuerza en los docentes de la UP es la afectiva, en la UPS es la normativa y, en el caso de la UPA es la afectiva mientras que la de menor intensidad en la UP y UPA es la calculada y, en la UPS es la afectiva.

Cuarto objetivo: determinar el papel de las variables sociodemográficas en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la UP, UPS y UPA. Las variables sociodemográficas estudiadas no influyen de manera significativa en el compromiso organizacional, aunque en lo particular la variable antigüedad laboral sí influye en la dimensión calculada. Asimismo la variable nivel académico influye en dos indicadores y las variables edad y antigüedad laboral inciden solamente en tres indicadores cada una.

Con base en un baremo de tres valores (0 a 33%, bajo; 34% a 66%, medio; y 67% a 100%, alto), se puede afirmar que los docentes de las tres universidades reportan un nivel medio-alto de satisfacción laboral; sin embargo, no hay que perder de vista que el resultado obtenido, se ubica en el límite superior de este nivel. Además se identificó que la satisfacción laboral es mayor en las universidades privadas que en la UP. En este punto se coincide con Al-Zo'bi & Bataineh (2018), quienes afirman que los docentes muestran una alta satisfacción laboral, y con De Frutos... *et al.* (2007), quienes afirman que los profesores, en lo general, muestran una gran satisfacción laboral, aunque el nivel obtenido dista un 30% de la situación ideal. Por otra parte, este resultado difiere del informado por Olivares, *et al.* (2006), quienes afirman que los docentes manifiestan un nivel de satisfacción laboral regular.

La dimensión *desempeño profesional* es donde se muestran más satisfechos los docentes encuestados, mientras que en el extremo opuesto, la dimensión de mayor insatisfacción, se da en lo concerniente a *las condiciones laborales*. En este punto se coincide Jodoin & Ayers (2017), quien afirma que son los factores intrínsecos los determinantes de la satisfacción con el trabajo, ya que el trabajo en sí mismo contribuye a su motivación y al reconocimiento de su trabajo, lo cual satisface sus necesidades de desarrollo psicológico, despertando su interés para ampliar sus conocimientos mediante el desarrollo de actividades creativas en la institución.

Estos resultados tienen dos implicaciones importantes, una de carácter práctico y otra de carácter teórico. En el terreno práctico, el hecho de que los docentes de la EPD de la UJED presenten fuerte compromiso organizacional, aunado al dato de que más de la mitad tienen estudios de posgrado pone a la EPD en una posición privilegiada para lograr en los próximos años alto desarrollo. Igualmente, el hecho de que el compromiso organizacional se halle con mayor intensidad en la dimensión afectiva conduce a reconocer que los docentes tienen una identificación psicológica profunda con su institución y un bajo apego de carácter material. En el terreno teórico, la investigación aporta dos elementos a la discusión.

CONCLUSIONES

Se consolida la idea de que, a diferencia de los docentes de educación básica, los de EMS tienen mayor compromiso organizacional; además se reafirma la prevalencia de la dimensión afectiva del compromiso organizacional entre ellos, al igual como lo ha mostrado Duche (2017); Raziq, Ilyas & Talpur (2018).

Se continúa presentando una relación poco clara y con alta inestabilidad entre la variable compromiso organizacional y las variables sociodemográficas, por lo que es necesario continuar la investigación al respecto. Para terminar, es preciso retomar el problema de la medición de esta variable, ya que el instrumento utilizado hasta este momento ha mostrado problemas de confiabilidad que obliga a recomendar su uso discrecional y a mantener en observación su desempeño en la población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al-Zo'bi, Z., & Bataineh, O. (2018). Extent of Participation by Faculty Members of Educational Sciences Colleges in the Jordanian Universities in Decision Making and Its Relationship with Job Satisfaction. *European Journal of Contemporary Education*, 7(4), 893-910. Recuperado de <http://oaji.net/pdf.html?n=2019/2-1547298595.pdf>
- Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, 10, 49-97. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147112813004.pdf>
- Barraza, M., & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Revista Innovación Educativa*, 8(45), 20-35. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Barraza, A., & Ortega, F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 9(17), 4-174. Recuperado de http://www.umce.cl/~dialogos/n17_2009/barraza.swf
- Bozeman, D. P., & Perrew, P.L. (2001). El efecto de la superposición del contenido en el compromiso de la organización, cuestionario-rotación de las relaciones cognitivas. *Revista de Psicología Aplicada*, 26.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Dizgah, M. R., Mehrabian, F., & Pour, M. J. (2018). Study the effect of emotional intelligence on job satisfaction considering the mediator role of job burnout, emotional labor, emotional inconsistency, personality deprivation and deficiency of individual success in the staff of Guilan University of Medical Sciences. *Journal of Health and Safety at Work*, 8(1). Recuperado de <http://dsp.gums.ac.ir/handle/gums/7099>
- Duche, A. B. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en tres universidades de la Región Arequipa*. II Congreso Internacional de Ciencias de la Gestión, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Hameed, F., Ahmed-Baig, I., & Luz Cacheiro-Gonzalez, M. (2018). Job satisfaction of teachers from public and private sector universities in Lahore, Pakistan: a comparative study. *Economics & Sociology*, 11(4), 230-245. Recuperado de https://www.economics-sociology.eu/files/15_581_Hameed%20et%20al.pdf
- Hwa, L. J. (2018). Influence of the Major Satisfaction and Career Maturity on Job-seeking Stress of Nursing and Public Health University Students. *Journal of Oil & Applied Science*, 35(2), 454-462.
- Jodoin, E. C., & Ayers, D. F. (2017). Communication Conflict Styles, Perception of Ethical Environment, and Job Satisfaction Among College and University Counselors. *Journal of College Counseling*, 20(2), 139-153. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1147295>
- Meyer, J.P., & Allen, Natalie J. (1991). A three component conceptualization. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. Recuperado de <https://www.science-direct.com/science/article/abs/pii/S105348229190011Z>
- Nordin, J., Yusuf, N. A., Sadikin, S., & Desa, Z. M. (2017). Job Satisfaction among educators staff in public universities: Case study of UiTM Samarahan Sarawak. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(3), 73-78. Recuperado de <http://www.science-gate.com/IJAAS/V4I3/Nordin.html>
- Olaskoaga-Larrauri, J., Gonzalez-Laskibar, X., & Diaz-De-Basurto-Uraga, P. (2019). Spanish University Reforms and Job Satisfaction: Is There Only One Way Out? *Educational Policy*, 33(2), 291-318. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0895904817691839>
- Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Raziq, A., Ilyas, R. M., & Talpur, G. H. (2018). Differences among factors of job satisfaction in classification of the academic institute (school, college and university) teachers of Balochistan, Pakistan. *Advances and Applications in Statistics*, 53(1), 71-85. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/326103325_DIFFERENCES_AMONG_FACTORS_OF_JOB_SATISFACTION_IN_CLASSIFICATION_OF_THE_ACADEMIC_INSTITUTE_SCHOOL_COLLEGE_AND_UNIVERSITY_TEACHERS_OF_BALOCHISTAN_PAKISTAN