Universidad Continental

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025

Sinar Luz Huacho Tarrillo
Mishely Janet Lindo Perez

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Huancayo, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital

Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A	**:**	Decano de la Facultad de Psicología
DE	**:**	Meilyn Socorro Contreras Párraga Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO	**:**	Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA	**:**	4 de Agosto de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:
Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025

Autores:
1. Sinar Luz Huacho Tarrillo – Carrera profesional Psicología
2. Mishely Janet Lindo Perez – Carrera profesional Psicología

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía — SI [X] NO [ ]
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores — SI [X] NO [ ]
  Nº de palabras excluidas **(en caso de elegir "SI")**: 30
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante — SI [ ] NO [X]

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

DEDICATORIA

A mi madre Gloria, quien ha estado conmigo en cada paso de este camino, alentándome a culminar mi carrera y a seguir mis sueños, pese a la distancia y las dificultades. Mami, esta tesis es un tributo a tu amor incondicional. Nunca me cansaré de agradecerte por tu inmenso cariño, tu fortaleza y tu apoyo constante. Sin ti, nada de esto habría sido posible.

A mis hermanos, Cristian y Milagros, por su apoyo incondicional. Gracias por ser un ejemplo de perseverancia y determinación, por motivarme y acompañarme en este desafío.

A mi esposo Claudio, por ser mi compañero incondicional en este proceso. Gracias por tu paciencia, por alentarme siempre con tus palabras de motivación y por recordarme que sí se puede. Admiré en todo momento tu comprensión, tu apoyo sincero y tu capacidad de valorar mis sueños sin menospreciarlos. Gracias por ser un ejemplo de amor, dedicación y esfuerzo, no solo para mí, sino también para nuestra hija.

A mi hija, Dasha Isabela, mi más grande inspiración. Desde el instante en que supe que venías en camino, te convertiste en la razón por la que decidí esforzarme aún más. Te llevé conmigo a cada clase, a cada jornada de trabajo y a cada noche de estudio, sintiéndote crecer dentro de mí mientras luchaba por alcanzar esta meta. Ahora, sigues siendo mi mayor motivación y el motor de mis sueños. Este logro no es solo mío, sino también tuyo. Te amo por siempre.

~Luz HT~

A mi madre, Behty, quien ha sido mi guía, mi fortaleza y el pilar que me ha impulsado a seguir adelante en cada momento. Gracias por tu amor incondicional y por nunca dejarme sola en este camino.

A mis hermanos, Pedro, Luis y Juan, quienes, desde mi infancia, me alentaron a creer en mí y a esforzarme por ser una gran profesional. Su confianza en mi capacidad ha sido un motor invaluable en mi vida.

Al señor Juan Ito, quien ha sido como un padre en mi vida, por su presencia constante, su apoyo desinteresado y esos pequeños actos que me hicieron sentir que siempre podía contar con él. Su ejemplo, fortaleza y cuidado marcaron mi camino. Llevo su cariño conmigo, siempre.

A mi pareja, Cristian, por su amor, paciencia y apoyo incondicional. Gracias por alentarme a seguir adelante, por ser mi complemento y mi compañero en cada desafío.

A cada uno de ustedes, porque sin su amor, apoyo y fe en mí, este logro no habría sido posible. Siempre estaré eternamente agradecida.

~Mishely LP~

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser nuestra guía y fortaleza en cada paso de este camino, iluminando nuestras decisiones y permitiéndonos alcanzar esta meta.

A nuestros padres, por inculcarnos desde pequeñas el valor del esfuerzo y la importancia del aprendizaje. Su dedicación y sacrificio han sido fundamentales en nuestra formación, y esta tesis es el reflejo de todo lo que nos han brindado con amor y entrega.

Al coordinador de Beca 18, Jesús Eduardo Galarza Cuenca, por su apoyo invaluable en los momentos de mayor dificultad, cuando todas las puertas parecían cerrarse y estábamos a punto de renunciar. Su compromiso y seguimiento constante durante el proceso de recolección de datos fueron esenciales para la realización de este trabajo.

A nuestra asesora, Meilyn Socorro Contreras Párraga, por su orientación y paciencia. Su experiencia y consejos fueron pilares en el desarrollo de esta investigación, guiándonos en cada etapa del proceso.

A la Universidad Continental y a todos los docentes que contribuyeron a nuestra formación académica, proporcionándonos las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos profesionales con ética, conocimiento y dedicación.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa privada de Huancayo, 2025. Se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental, de tipo transversal y con alcance correlacional. La muestra fue de tipo censal, conformada por 128 docentes. Para la recolección de datos, se utilizaron la Escala de Satisfacción Laboral (SL-ARG) de Ruiz y Zavaleta y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, ambos adaptados a la población peruana y con adecuadas propiedades psicométricas de validez y confiabilidad. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r = 0.319$; $p = 0.000$). También, se encontraron correlaciones positivas bajas y significativas entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional: condiciones de trabajo ($r = 0.197$; $p = 0.025$), remuneración y beneficios ($r = 0.215$; $p = 0.015$), supervisión ($r = 0.290$; $p = 0.001$), relaciones humanas ($r = 0.298$; $p = 0.001$), promoción y capacitación ($r = 0.229$; $p = 0.009$) y comunicación ($r = 0.273$; $p = 0.002$). Destaca, además, una correlación moderada y significativa entre el puesto de trabajo y el compromiso organizacional ($r = 0.385$; $p = 0.000$). En conclusión, se halló una relación de moderada a baja, pero consistente y significativa entre ambas variables y las dimensiones de satisfacción laboral. Estos hallazgos, en el ámbito organizacional, refuerzan la necesidad de promover un entorno laboral satisfactorio como vía para fortalecer el compromiso de los colaboradores.

Palabras clave: satisfacción laboral, compromiso organizacional, condiciones de trabajo, compensación y beneficios, supervisión, relaciones humanas, comunicación, docentes.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment among teachers at a private institution in Huancayo, 2025. A quantitative approach was employed, using a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The sample was a census sample consisting of 128 teachers. For data collection, the Job Satisfaction Scale (SL-ARG) by Ruiz and Zavaleta and the Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen were used; both instruments were adapted to the Peruvian population and demonstrated adequate psychometric properties of validity and reliability. The results showed a moderate, positive, and significant correlation between job satisfaction and organizational commitment ($r = 0.319$; $p = 0.000$). Additionally, low but significant positive correlations were found between the dimensions of job satisfaction and organizational commitment: working conditions ($r = 0.197$; $p = 0.025$), compensation and benefits ($r = 0.215$; $p = 0.015$), supervision ($r = 0.290$; $p = 0.001$), interpersonal relations ($r = 0.298$; $p = 0.001$), promotion and training ($r = 0.229$; $p = 0.009$), and communication ($r = 0.273$; $p = 0.002$). A moderate and significant correlation was also observed between job position and organizational commitment ($r = 0.385$; $p = 0.000$). In conclusion, a moderate to low, yet consistent and significant relationship was found between both variables. These findings, in the organizational context, reinforce the need to promote a satisfactory work environment as a way to strengthen employee commitment.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, working conditions, compensation and benefits, supervisión, interpersonal relations, communication, teaching staff.

ÍNDICE

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTO iv

RESUMEN v

ABSTRACT vi

ÍNDICE vii

ÍNDICE DE TABLAS xii

INTRODUCCIÓN xiv

CAPÍTULO I 1

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO 1

1.1. Delimitación de la Investigación 1

1.1.1. Delimitación Territorial 1

1.1.2. Delimitación Espacial 1

1.1.3. Delimitación Poblacional 2

1.1.4. Delimitación Temporal 2

1.1.5. Delimitación Conceptual 2

1.2. Planteamiento del Problema 2

1.3. Formulación del Problema 5

1.3.1. Problema General 5

1.3.2. Problemas Específicos 5

1.4. Objetivos de la Investigación 6

1.4.1. Objetivo General 6

1.4.2. Objetivos Específicos 6

1.5. Justificación e Importancia de la Investigación 7

1.5.1. Justificación Teórica 7

1.5.2. Justificación Práctica *8*

1.5.3. Justificación Metodológica *9*

1.5.4. Limitaciones de la presente investigación *9*

CAPÍTULO II 11

MARCO TEÓRICO 11

2.1. Antecedentes 11

2.1.1. A nivel internacional *11*

2.1.2. A nivel nacional *14*

2.1.3. A nivel local *17*

2.2. Bases teóricas 20

2.2.1. Satisfacción laboral *20*

2.2.1.1. Definición de la Satisfacción Laboral 20

2.2.1.2. Teorías que explican la satisfacción laboral. 21

2.2.1.3. Tipos de satisfacción laboral 24

2.2.1.4. Dimensiones de satisfacción laboral. 25

2.2.2. Compromiso Organizacional *26*

2.2.2.1. Teorías que explican el compromiso organizacional. 27

2.2.2.2. Dimensiones de compromiso organizacional. 29

2.3. Definición de Términos Básicos 30

2.3.1. Satisfacción Laboral *30*

2.3.1.1. Satisfacción en el trabajo. 30

2.3.1.2. Comunicación en el trabajo. 30

2.3.1.3. Bienestar. 30

2.3.2. Compromiso Organizacional *30*

2.3.2.1. Compromiso afectivo. 30

2.3.2.2. Compromiso de continuidad. 30

2.3.2.3. Compromiso normativo. 30

2.3.2.4. Desempeño 31

2.3.3. Docentes 31

CAPÍTULO III 32

HIPÓTESIS Y VARIABLES 32

3.1. Hipótesis 32

3.1.1. Hipótesis General 32

3.1.2. Hipótesis Específicas 32

3.2. Identificación de variables 33

3.2.1. Definición conceptual de las variables 33

3.3. Matriz de la operacionalización de las variables 34

3.3.1. Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral 34

3.3.2. Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional 36

CAPÍTULO IV 37

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO 37

4.1. Enfoque de la investigación 37

4.2. Tipo de investigación 37

4.3. Alcance de investigación 38

4.4. Diseño de investigación 38

4.5. Población 39

4.6. Muestra 39

4.6.1. Criterios de inclusión 40

4.6.2. Criterios de exclusión 40

4.7. Análisis de Fiabilidad y Validez 40
4.7.1. Prueba piloto 40
4.7.2. Análisis de Fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral *42*
4.7.3. Análisis de Fiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional *42*
4.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 43
4.8.1. Escala de Satisfacción laboral *43*
4.8.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional *44*
4.9. Proceso de recolección de datos 45
4.10. Técnicas de análisis de datos 47
4.11. Aspectos éticos 47
CAPÍTULO V 49
RESULTADOS 49
5.1. Análisis Estadístico Relacionados a los Instrumentos 49
5.2. Análisis Descriptivos de la Muestra de Estudio 49
5.2.1. Descriptivos Relacionados al Sexo *50*
5.2.2. Descriptivos Relacionados a la Edad *50*
5.2.3. Descriptivos Relacionados al Grado de Instrucción *50*
5.2.4. Descriptivos Relacionados al Tiempo que llevan trabajando en la Institución *51*
5.2.5. Descriptivos Relacionados al Tipo de Contrato de los Docentes *51*
5.3. Análisis Descriptivos de los Niveles de las Variables de Estudio 52
5.3.1. Niveles de la Escala de Satisfacción Laboral *52*
A. Niveles de la Puntuación Global de Satisfacción Laboral. 52
B. Niveles de las Dimensiones de Satisfacción Laboral. 53
5.3.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional *57*
5.4. Estadísticos Inferenciales 57

5.4.1 Análisis de normalidad los instrumentos *57*

A. Prueba de Normalidad – Escala de Satisfacción laboral. 57

B. Prueba de Normalidad – Cuestionario de Compromiso Organizacional. 58

5.5. Prueba de Hipótesis 58

5.5.1. Hipótesis general *59*

5.5.2. Hipótesis Especificas *60*

a. Hipótesis específica 1. 60

b. Hipótesis específica 2. 61

c. Hipótesis específica 3. 62

d. Hipótesis específica 4 62

e. Hipótesis específica 5 63

f. Hipótesis específica 6 64

g. Hipótesis específica 7 65

DISCUSIÓN 66

CONCLUSIONES 74

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 79

ANEXOS 86

Anexo 1: Matriz de consistencia del proyecto de investigación 86

Anexo 2: Consentimiento Informado 88

Anexo 3: INSTRUMENTO 1-Escala Satisfacción Laboral-ARG 89

Anexo 4: INSTRUMENTO 2– Cuestionario de compromiso organizacional 91

Anexo 5: Carta de aceptación del permiso para poder realizar las aplicaciones de test psicológicos 93

Anexo 6: Evidencia de aplicación 94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Operacionalización de la variable de Satisfacción Laboral* 34

Tabla 2 *Matriz de operacionalización de la variable Compromiso Organizacional* 36

Tabla 3 *Estadísticas de fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral* 42

Tabla 4 *Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional* 43

Tabla 5 *Ficha técnica de Escala de Satisfacción Laboral SL – ARG* 44

Tabla 6 *Ficha técnica del Cuestionario de Compromiso Organizacional* 45

Tabla 7 *Sexo* 50

Tabla 8 *Edad* 50

Tabla 9 *Grado de instrucción* 51

Tabla 10 *Tipo de contrato* 52

Tabla 11 *Niveles de la Escala de Satisfacción Laboral* 52

Tabla 12 *Niveles de la dimensión de Condiciones de Trabajo* 53

Tabla 13 *Niveles de la dimensión Remuneración y beneficios laborales* 54

Tabla 14 *Niveles de la dimensión Supervisión* 54

Tabla 15 *Niveles de la dimensión Relaciones Humanas* 55

Tabla 16 *Niveles de la dimensión Promoción y Capacitación* 55

Tabla 17 *Niveles de la dimensión Comunicación* 56

Tabla 18 *Niveles de la dimensión Puesto de Trabajo* 56

Tabla 19 *Niveles de Compromiso Organizacional* 57

Tabla 20 *Análisis de normalidad de la Escala de Satisfacción Laboral de Ruiz y Zavaleta (SL-ARG)* 58

Tabla 21 *Análisis de normalidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen* 58

Tabla 22 *Prueba de hipótesis entre las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional* 60

Tabla 23 *Prueba de hipótesis entre Condiciones de trabajo y Compromiso organizacional* 60

Tabla 24 *Prueba de hipótesis entre Remuneración y beneficios laborales y Compromiso organizacional* 61

Tabla 25 *Prueba de hipótesis entre Supervisión y Compromiso organizacional* 62

Tabla 26 *Prueba de hipótesis entre Relaciones humanas y Compromiso organizacional* 63

Tabla 27 *Prueba de hipótesis entre Promoción y capacitación y Compromiso organizacional* .. 63

Tabla 28 *Prueba de hipótesis entre Comunicación y Compromiso organizacional* 64

Tabla 29 *Prueba de hipótesis entre Puesto de trabajo y Compromiso organizacional* 65

INTRODUCCIÓN

En el ámbito organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional han sido objeto de múltiples estudios dado su efecto directo sobre el rendimiento, la estabilidad y la productividad de las instituciones. Diversas investigaciones han demostrado que un entorno laboral favorable, donde los colaboradores perciben equidad, oportunidades de desarrollo y un clima organizacional positivo, fomenta una mayor identificación con la organización y, en consecuencia, incrementa su desempeño y permanencia en la institución (Ruiz & Zavaleta, 2013).

En el sector educativo, específicamente en la educación superior, la satisfacción y el compromiso de los docentes desempeñan un papel crucial en la calidad educativa, pues repercute en la motivación, la innovación pedagógica y el vínculo con los estudiantes. Estudios previos han evidenciado que un docente satisfecho y comprometido no solo cumple con sus responsabilidades, sino que también se convierte en un agente de cambio dentro de la institución (Meyer & Allen, 1991). Sin embargo, en contextos donde predomina la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento y oportunidades limitadas de crecimiento, la satisfacción laboral se ve afectada, generando niveles de compromiso organizacional inestables y, en algunos casos, deserción laboral.

Esta situación se evidencia en el contexto peruano: según un estudio realizado por el Ministerio de Educación y la PUCP (2024), el 38% del personal docente que labora en instituciones de nivel superior manifiesta insatisfacción con su entorno laboral, siendo los principales factores mencionados la sobrecarga laboral, la baja remuneración y la escasa posibilidad de desarrollo profesional.

En este sentido, el objetivo principal de la investigación es analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025. Para ello, se toma como base el modelo de dos factores de Herzberg (1959), que

distingue entre factores motivacionales e higiénicos, así como la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), que identifica los componentes afectivos, de continuidad y normativo.

El desarrollo de esta investigación cobra relevancia en un contexto en el que las instituciones de educación superior enfrentan desafíos constantes para mantener equipos docentes comprometidos, especialmente en entornos privados donde las condiciones laborales pueden diferir significativamente de las del sector público. A través de un enfoque cuantitativo y utilizando instrumentos validados, se busca proporcionar evidencia empírica que contribuya al entendimiento de estos fenómenos y que sirva como base para orientar las decisiones en materia de gestión educativa y bienestar laboral.

Con el fin de alcanzar estos objetivos, el estudio se estructura en cinco capítulos que guiarán al lector a través del desarrollo de la investigación.

El primer capítulo aborda el planteamiento del estudio, definiendo el problema de investigación, los objetivos, la justificación y las limitaciones que enmarcan este trabajo. Este apartado sienta las bases para entender la relevancia de analizar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes.

El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, explorando antecedentes a escala global, nacional y regional, así como principales teorías que sustentan las variables estudiadas. Aquí, se construye el fundamento conceptual que respalda la investigación.

En el tercer capítulo, se formulan las hipótesis y se identifican las variables del estudio. Se profundiza en la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, estableciendo los puntos clave para el análisis posterior.

El cuarto capítulo detalla la metodología utilizada, describiendo el diseño de investigación, la población y muestra, y los instrumentos aplicados para la recolección de datos. Este apartado garantiza la rigurosidad y validez del estudio.

En el quinto capítulo se presentan y analizan los resultados obtenidos, seguidos de la discusión, donde se interpretan los hallazgos en relación con el marco teórico. La investigación culmina con las conclusiones y recomendaciones, aportando información valiosa para futuras investigaciones y la mejora del contexto organizacional de los docentes.

Finalmente, esta investigación no sólo busca describir la realidad actual de los docentes en la institución estudiada, sino también generar una reflexión sobre la importancia de crear políticas organizacionales que favorezcan el equilibrio entre las expectativas laborales y las condiciones de trabajo, promoviendo así un mayor compromiso institucional.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Delimitación de la Investigación

La delimitación, en una investigación, representa un proceso fundamental, ya que posibilita enfocar el problema general en elementos específicos que pueden ser estudiados de forma factible. Este paso permite precisar el tema central del estudio, determinar el alcance real del trabajo y establecer con claridad los límites dentro de los cuales se desarrollará el análisis (Sabino, 2000).

1.1.1. Delimitación Territorial

La presente investigación se llevó a cabo en el distrito de Huancayo, ubicada en la provincia del mismo nombre y en el departamento de Junín, Perú.

1.1.2. Delimitación Espacial

El estudio se realizó en una única sede de una institución privada de educación superior, situada en la ciudad de Huancayo.

1.1.3. Delimitación Poblacional

La población objeto del estudio estuvo compuesta por docentes de ambos géneros que trabajan en dicha institución educativa privada de nivel superior, en la ciudad de Huancayo.

1.1.4. Delimitación Temporal

La investigación se llevó a cabo durante el ciclo académico 2025-0, comprendiendo los meses de enero y febrero del año 2025, periodo en el cual se recolectaron los datos y se desarrolló el trabajo de campo.

1.1.5. Delimitación Conceptual

El presente estudio se enfocó en analizar la correlación entre dos variables: la satisfacción laboral, entendida como el grado en que las expectativas del trabajador se alinean con las condiciones reales de su empleo (Morillo, 2006), y el compromiso organizacional, que, según Meyer y Allen (1991), se refiere al vínculo psicológico que une al colaborador con su organización, estructurado en tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa. Ambas variables se estudiaron en el contexto de los docentes de educación superior de una institución privada en Huancayo, con base en teorías organizacionales contemporáneas.

1.2. Planteamiento del Problema

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional constituyen elementos fundamentales para asegurar que una institución cumpla de manera efectiva sus objetivos y metas. La satisfacción laboral, al estar directamente relacionada con las percepciones del colaborador sobre su ambiente de trabajo, sus condiciones laborales y su desarrollo profesional, se asocia de manera significativa en su motivación y rendimiento. Por otro lado, el compromiso organizacional,

entendido como el nivel de identificación y conexión emocional del trabajador con la organización, determina su disposición a contribuir al logro de los objetivos institucionales y a permanecer en ella.

A nivel internacional, Peiró et al. (1995) sostienen que la satisfacción laboral forma parte del análisis actitudinal frente al empleo, junto con el compromiso organizacional y la dedicación al trabajo. Según estos autores, la satisfacción laboral se refiere a los distintos enfoques que una persona adopta frente a su entorno laboral, ya sea respecto al trabajo en general o a aspectos específicos del mismo. Estas actitudes implican valorar la experiencia laboral como positiva o negativa, agradable o desagradable, deseable o no deseable, influyendo tanto en el pensamiento como en los sentimientos y comportamientos del individuo.

Asimismo, Martínez (2007) destaca que, desde la Revolución Industrial y con los aportes de la psicología, la satisfacción laboral se ha consolidado como un componente esencial en la gestión del talento humano, relevante tanto para el bienestar individual como para el desempeño organizacional. Los trabajadores satisfechos suelen mostrar mayor productividad y compromiso; sin embargo, en muchas instituciones actuales persisten desafíos como la rotación, la desmotivación y el bajo sentido de pertenencia, lo cual refuerza la necesidad de estrategias que promuevan ambas variables.

En este sentido, Soria et al. (2021) reportaron que el compromiso laboral alcanzó un 79 % en 16 Empresas B latinoamericanas, superando el promedio regional. Dichos hallazgos reflejan que las organizaciones que priorizan el bienestar, la equidad y la sostenibilidad logran mayores niveles de identificación y sentido de pertenencia, factores determinantes para la productividad y estabilidad institucional.

Por su parte, Villamizar (2023) evaluó el compromiso y la satisfacción laboral en docentes de una institución pública, encontrando una correlación positiva entre ambas variables, lo que sugiere que, a mayor satisfacción, mayor compromiso con la institución.

A nivel nacional, Duche et al. (2019) subrayan que la educación superior desempeña un papel determinante en el desarrollo económico y social del país, siendo los docentes actores clave en la formación de profesionales competentes. Por ello, garantizar su satisfacción y compromiso se convierte en un factor crítico para asegurar la calidad educativa y el cumplimiento de la misión institucional. En su estudio, los autores demostraron que la satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos se asocia significativamente con su compromiso institucional; sin embargo, persisten brechas en las condiciones laborales y en las oportunidades de desarrollo profesional, especialmente en instituciones situadas fuera de las principales ciudades del país.

A nivel local, no se han identificado investigaciones que aborden de manera conjunta la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes. Si bien existen estudios que analizan cada una de estas variables por separado, aún se requiere explorar cómo interactúan entre sí y de qué manera influyen en la estabilidad, la motivación y el desempeño profesional del docente. En este sentido, la presente investigación busca aportar evidencia empírica que permita comprender la relación entre ambas variables en el contexto educativo local, generando información útil para el diseño de estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento del bienestar y la identificación organizacional del profesorado.

En consecuencia, analizar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes resulta esencial para comprender los factores que determinan su permanencia, motivación y desempeño profesional. Los resultados de esta investigación contribuirán al fortalecimiento de

la gestión institucional y al desarrollo de políticas orientadas al bienestar y la identificación docente, favoreciendo la mejora continua de las condiciones laborales y la consolidación de una cultura organizacional sólida. Ante lo expuesto, se formula la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025?

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025?

1.3.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025?

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025?

¿Cuál es la relación entre la remuneración y beneficios laborales y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025?

¿Cuál es la relación entre la supervisión y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025?

¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025?

¿Cuál es la relación entre la promoción y capacitación y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025?

¿Cuál es la relación entre el puesto de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025

1.4.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025

Determinar la relación entre la remuneración y beneficios laborales y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025

Determinar la relación entre la supervisión y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025

Determinar la relación entre las relaciones humanas y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025

Determinar la relación entre la promoción y capacitación y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025

Determinar la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025

Determinar la relación entre el puesto de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025

1.5. Justificación e Importancia de la Investigación

1.5.1. Justificación Teórica

Este estudio se enfocó en examinar cómo se relacionan la satisfacción laboral y el compromiso organizacional entre los docentes de una institución privada de educación en la ciudad de Huancayo. Se considera que un entorno laboral positivo fomenta un compromiso genuino hacia la organización, reflejado en un mejor desempeño, una mayor retención del personal y un sentido de pertenencia más fuerte. Asimismo, un ambiente satisfactorio promueve el crecimiento profesional, ya que los colaboradores tienden a aprovechar las oportunidades de desarrollo que ofrece la organización, fortaleciendo su vínculo con ella.

Esta investigación se fundamenta en la teoría de los dos factores de Herzberg (1959), quien distingue entre factores motivacionales (como el logro, el reconocimiento y el desarrollo profesional), que incrementan la satisfacción y el compromiso; y factores higiénicos (como el salario, las condiciones físicas y las relaciones laborales), que, si están ausentes, generan insatisfacción. Por su parte, Meyer y Allen (1991) plantean que el compromiso hacia una organización está compuesto por tres dimensiones: afectiva (identificación emocional con la organización), de continuidad (permanencia por los costos asociados a la salida) y normativa (sentido de obligación para permanecer). Dichos componentes se asocian directamente en el comportamiento y las decisiones de los colaboradores dentro del contexto organizacional.

La importancia de estudiar estas variables en el contexto de instituciones privadas radica en que estas organizaciones suelen presentar mayores niveles de precariedad laboral en comparación con el sector público, tales como contratos temporales, salarios menos competitivos, limitadas oportunidades de ascenso y escaso reconocimiento institucional. Estas condiciones pueden incidir directamente en la percepción de satisfacción del docente, lo cual afecta, a su vez, su nivel de compromiso con la institución. A diferencia del sector público, donde la estabilidad laboral suele ser mayor, en el ámbito privado, los docentes enfrentan un entorno más demandante y competitivo, donde la motivación y el compromiso se vuelven factores determinantes para la retención del talento humano y la sostenibilidad institucional. Por lo tanto, comprender esta relación resulta clave para generar políticas organizacionales orientadas al bienestar docente y la mejora de la calidad educativa.

1.5.2. Justificación Práctica

La presente investigación reviste gran importancia práctica, ya que examina cómo la satisfacción laboral guarda relación con el compromiso organizacional en el contexto específico de una institución educativa privada en Huancayo. Comprender esta relación permite identificar áreas clave de mejora en la gestión del talento humano, lo cual es esencial para potenciar la cultura organizacional, elevar el rendimiento docente para así reducir la rotación laboral. Los hallazgos del estudio proporcionan evidencia empírica útil para los directivos y profesionales de la psicología organizacional, quienes podrán diseñar e implementar estrategias basadas en datos para promover el bienestar laboral, aumentar la motivación intrínseca y fortalecer el vínculo emocional y profesional entre los docentes y la institución. Así, esta investigación no solo aporta valor académico, sino que también contribuye de manera directa a la toma de decisiones prácticas orientadas al desarrollo organizacional sostenible.

1.5.3. Justificación Metodológica

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, ya que permite medir objetivamente la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, mediante el uso de instrumentos estandarizados y validados como escalas y cuestionarios. Este enfoque resulta adecuado para obtener datos numéricos que faciliten el análisis estadístico riguroso de las variables en estudio. Además, se optó por un diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional, dado que no se manipulan las variables, sino que se observa su comportamiento en un momento específico del tiempo. El análisis correlacional resulta pertinente, ya que permite la identificación de la intensidad y el sentido de la relación de ambas variables, proporcionando una comprensión más profunda de cómo interactúan en el contexto educativo de una institución privada en Huancayo.

1.5.4. Limitaciones de la presente investigación

El presente estudio presenta ciertas limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, la investigación se enfocó exclusivamente en docentes de una institución privada en Huancayo durante el período académico 2025. Por ello, los hallazgos no pueden generalizarse a otras instituciones, sedes o niveles administrativos. Asimismo, los datos fueron recolectados mediante cuestionarios, lo que conlleva posibles sesgos en las respuestas, como la deseabilidad social o la interpretación subjetiva de los ítems.

Otra limitación fue la dificultad para obtener respuestas. Inicialmente, la tasa de participación fue baja a pesar del envío de correos electrónicos masivos y recordatorios. Esto podría atribuirse a la falta de acceso de los docentes a sus correos institucionales en dispositivos móviles o a una posible saturación de información. Para mitigar esta dificultad, se realizaron recordatorios presenciales durante el horario de clases de los docentes, que si bien es cierto era un

poco molesto e interrumpía sus clases, de cierta manera permitió incrementar la tasa de respuestas. No obstante, el apoyo del coordinador de Beca 18 fue fundamental, ya que facilitó el envío de los cuestionarios a través de un encargado del instituto, lo que permitió mejorar la recolección de datos y aumentar el volumen de respuestas en comparación con la fase inicial. Por último, cabe mencionar que el tiempo de recolección de datos se extendió más de lo previsto, lo que limitó la posibilidad de contar con un mayor número de participantes y afectó la planificación del análisis de datos. El tiempo límite mencionado estuvo relacionado con los plazos establecidos por Beca 18, ya que, al ser beneficiarias del programa, debíamos cumplir con fechas específicas.

Sin embargo, a pesar de estas limitaciones, la investigación proporciona información relevante sobre la correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el contexto estudiado. Se recomienda que futuras investigaciones implementen estrategias adicionales para optimizar la tasa de respuesta y minimizar posibles sesgos en la recolección de información.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A continuación, se darán a conocer investigaciones que se relacionan con las variables de estudio. Por consiguiente, estos estudios presentados serán fundamentales para el avance de la investigación en curso.

2.1.1. A nivel internacional

Pedraza (2020) realizó un estudio titulado *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*, en el cual analizó la relación entre prácticas de gestión de personal (satisfacción laboral, compromiso organizacional y competencia del capital humano) y su impacto en el desempeño institucional. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal, se administró un cuestionario a 84 directivos de instituciones tanto públicas como privadas, utilizando modelos de ecuaciones estructurales para analizar los datos. En el resultado, se destacó que el capital humano y la satisfacción laboral contribuyen positivamente al desempeño educativo, vinculándose con prácticas como el reconocimiento, el aprendizaje continuo y la valoración de sugerencias. Como conclusión, se encontró que fortalecer estas estrategias en la gestión de recursos humanos es clave

para potenciar competencias y satisfacción laboral, impactando favorablemente en el desempeño institucional.

Rodríguez y Raga (2021), en su artículo *Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín*, realizaron un análisis cualitativo, cuantitativo y correlacional, para ello, plantearon que la educación es fundamental en la sociedad y la calidad educativa es un tema central, ya que su grado de satisfacción se relacionó directamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Para obtener los datos, se utilizaron un cuestionario y una entrevista semiestructurada. Los hallazgos evidenciaron que existió una relación significativa entre la felicidad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, lo que reforzó la importancia de haber atendido el bienestar de los docentes para mejorar su desempeño y compromiso en la institución.

Pérez y Pinto (2022), en su trabajo de grado titulado *Estudio de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes y Administrativos de la Universidad de Santander Campus Valledupar,* exploraron la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una muestra conformada por 129 colaboradores, tanto docentes como personal administrativo. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un modelo positivista y un diseño no experimental de tipo transversal. Para la recolección de datos, se emplearon dos instrumentos reconocidos: el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró, orientado a medir la satisfacción laboral, y el cuestionario de Meyer y Allen, destinado a evaluar el compromiso organizacional. Los hallazgos indicaron niveles elevados de satisfacción laboral en los participantes; sin embargo, el compromiso organizacional se presentó en niveles bajos, especialmente en sus dimensiones afectiva y de continuidad. De manera notable, sólo la dimensión normativa del compromiso mostró una correlación estadísticamente significativa con todas las

dimensiones de satisfacción laboral. Estos resultados sugirieron que, a pesar de haberse sentido satisfechos con su entorno laboral, los empleados no evidenciaron un fuerte vínculo emocional ni mostraron intención de permanecer en la institución, aunque sí manifestaron haber tenido un sentido de responsabilidad normativa hacia esta.

Salessi (2022), en su artículo científico denominado *Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas,* el objetivo principal fue analizar la vinculación entre las variables estudiadas. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal y un alcance descriptivo correlacional. Se recolectaron datos mediante cuestionarios aplicados a una muestra no probabilística de 244 docentes argentinos, de los cuales el 77.9% eran mujeres, con una edad media de 39.29 años y una experiencia laboral promedio de 12.77 años. Los hallazgos indicaron que los docentes presentaban niveles elevados de capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso afectivo. Asimismo, se identificó que aquellos con mayor tiempo en la profesión reportaban una satisfacción y un compromiso laboral más altos. Asimismo, se halló una asociación positiva entre el capital psicológico y los niveles de satisfacción y compromiso en el ámbito laboral. Adicionalmente, se evidenció que el compromiso afectivo actúa como un factor moderador, intensificando la relación existente entre el capital psicológico y la satisfacción en el trabajo. Estos resultados destacaron la relevancia de fomentar el bienestar psicológico y el compromiso afectivo en los docentes, especialmente en entornos complejos como el generado por la pandemia.

Villamizar (2023), en su artículo científico titulado *Evaluación del compromiso y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en el Ecuador*, se propuso examinar tanto el nivel de compromiso como de satisfacción laboral en docentes de una entidad pública, así como analizar la relación entre estas dos variables con el objetivo de plantear posibles

estrategias de mejora. Para ello, se emplearon los cuestionarios validados UWES-9 y S20/23, en el marco de un diseño cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional, aplicados a una muestra de 61 docentes. Los hallazgos revelaron que la mayoría de los participantes presentaron niveles moderados de compromiso laboral (62.3%) y satisfacción laboral (50.8%). Asimismo, se identificó una correlación positiva entre estas variables, lo que indicó que un incremento en la satisfacción laboral contribuye a mejorar el compromiso laboral. Estos resultados enmarcaron la importancia de implementar estrategias enfocadas en potenciar la satisfacción y el compromiso de los docentes para optimizar su desempeño y bienestar.

Cantú et al. (2023) llevaron a cabo un estudio titulado *Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior*, desarrollado en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. El objetivo fue analizar el impacto del clima laboral, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional sobre el desempeño del personal en instituciones de educación superior. A través de un diseño cuantitativo de tipo no experimental y explicativo, se evaluó a una muestra de 127 colaboradores. Los hallazgos evidenciaron que, de las variables analizadas, sólo la dimensión de estructura organizacional del clima laboral presentó una relación significativa con el desempeño laboral. Por otro lado, ni la satisfacción ni el compromiso organizacional mostraron una influencia directa. Estos resultados resaltaron la relevancia de haber contado con una estructura organizacional clara y funcional para potenciar el rendimiento del capital humano en el ámbito educativo superior.

2.1.2. A nivel nacional

Buitrón (2020), en su tesis para optar el grado académico de maestra titulado *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima*, analizó la relación entre ambas variables en un grupo de docentes

pertenecientes a una universidad ubicada en Lima. El estudio fue desarrollado bajo un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, utilizando cuestionarios estandarizados para evaluar cada una de las variables. Los resultados evidenciaron una correlación significativa: a mayor satisfacción laboral, se observó un incremento en el compromiso organizacional. Estos hallazgos resaltaron la necesidad de promover políticas que impulsaran el desarrollo profesional y fortalecieran un entorno laboral favorable, con el propósito de consolidar el vínculo entre el personal docente y la institución.

Estrada y Gallegos (2021), en su artículo científico denominado *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana"*, tuvieron como finalidad analizar la relación existente entre ambas variables en una muestra de 185 docentes. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional de tipo no experimental. Se utilizaron instrumentos validados: la Escala de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Los resultados indicaron que los niveles de satisfacción y compromiso se situaron en rangos moderados, y que existió una relación significativa y directa entre ambos factores. En conclusión, se determinó que un mayor nivel de satisfacción laboral estuvo vinculado con un mayor compromiso institucional por parte del profesorado.

Zavaleta (2021), en su tesis para obtener el grado de maestra titulado *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Personal Docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac,* tuvo como objetivo analizar la relación entre estas dos variables en el contexto de una institución educativa específica. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 85 docentes seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Se aplicaron dos

cuestionarios: uno para evaluar la satisfacción laboral (con 28 ítems) y otro para medir el compromiso organizacional (con 22 ítems). Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre ambas variables, destacando que una mayor satisfacción en el entorno laboral contribuyó al fortalecimiento del compromiso organizacional entre los docentes.

Hernández (2022), en su tesis para obtener el grado académico de doctora titulada *Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de una universidad privada, 2021*, exploró la relación entre estas variables en una universidad privada de Lima. Con un enfoque cuantitativo y un diseño transversal de tipo descriptivo-correlacional, se trabajó con una población de 400 docentes. Se utilizaron tres instrumentos de medición, dos de los cuales coincidieron con los aplicados en el presente estudio, mientras que el tercero correspondió al Cuestionario de Cultura Organizacional desarrollado por Olmos y Socha (2006). Los resultados revelaron una asociación significativa y positiva entre la satisfacción en el trabajo, la cultura organizacional y el compromiso institucional. Sin embargo, la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional tuvo una relación positiva débil. Además, se identificó que elementos como el ambiente de trabajo, los valores, las normas, los símbolos y la filosofía institucional desempeñan un rol clave en el fortalecimiento del compromiso organizacional. Esto resaltó la importancia de consolidar una cultura organizacional sólida que promoviera una mayor conexión de los docentes con la institución.

Neira (2023), en su estudio realizado para obtener el grado de licenciado titulado *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa básica regular, Lima,* examinó la relación entre estas dos variables en una muestra de 50 docentes de una institución ubicada en Lima Cercado. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y adoptó un diseño no experimental, transversal y correlacional. Para la recolección

de datos, se utilizó un cuestionario estructurado. Los resultados evidenciaron una correlación significativa, así como muy elevada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, lo que sugiere que niveles más altos de satisfacción repercuten positivamente en el grado de compromiso de los docentes. Asimismo, se observó que aspectos como el ambiente de trabajo, el desarrollo profesional, la motivación y el reconocimiento guardaban una estrecha relación con componentes del compromiso como la identificación institucional, el alineamiento con los objetivos comunes y el cumplimiento de responsabilidades. En síntesis, el estudio concluyó que existió una fuerte asociación entre ambas variables en el entorno docente.

Palomino (2023), en su tesis para optar en grado de maestro titulado *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022*, tuvo como objetivo analizar la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el cuerpo docente de dicha institución. La investigación se abordó dentro de un enfoque cuantitativo y utilizó un diseño no experimental, de tipo descriptivo. Se trabajó con una muestra censal conformada por 24 docentes. Para recoger los datos, se emplearon dos instrumentos: un cuestionario para evaluar el clima organizacional y un inventario orientado a medir la satisfacción laboral. Los hallazgos mostraron una correlación significativa entre ambas variables, lo cual reflejó una relación positiva y relevante entre el ambiente organizacional y la percepción de satisfacción laboral por parte del personal docente.

2.1.3. A nivel local

Acevedo y Contreras (2021), en su investigación denominada *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo,* analizaron la relación entre ambas variables en una muestra conformada por 68 docentes que, además de su labor pedagógica, desempeñaban funciones administrativas. La investigación se

fundamentó en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional. Se emplearon dos instrumentos: la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) y el Cuestionario de Evaluación de Desempeño de Natalia Boada. Los resultados mostraron niveles variados de satisfacción, destacando un 59 % en el aspecto de significación de la tarea, un 62 % en condiciones laborales, un 41 % en reconocimiento personal y social, y un 50 % en beneficios económicos. En general, se halló una correlación positiva elevada entre la satisfacción y el desempeño laboral, lo que resaltó que una mayor satisfacción en dimensiones específicas incidió favorablemente en el rendimiento profesional del docente con funciones administrativas.

Romero (2023), en su tesis para optar el grado de maestra titulada *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Discovery School El Tambo – Huancayo,* se propuso examinar la relación entre ambas variables en el conjunto de docentes de los niveles Inicial, Primaria y Secundaria. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo correlacional, utilizando cuestionarios y autoevaluaciones como instrumentos de recolección de datos, cuyos resultados fueron procesados mediante el software SPSS. Los hallazgos reflejaron una correlación significativa, concluyendo que los niveles de satisfacción laboral se reflejan directamente en el desempeño académico del docente, lo cual se manifiesta en su profesionalismo y en la percepción positiva que tienen de ellos los estudiantes, colegas y familias.

Rodríguez (2023), en su tesis para optar el título de licenciado denominado *Satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional en un colegio de Huancayo, en tiempos de COVID-19,* abordó la relación entre la percepción de la comunicación interna y el grado de compromiso organizacional en una institución educativa. Utilizando un muestreo censal, aplicó el Cuestionario de Satisfacción con la Comunicación Interna de Downs y Hazen y la Escala de

Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados revelaron que no existe una correlación significativa entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional en su conjunto, ni con sus dimensiones normativa y de continuidad. Sin embargo, se identificó una relación significativa y positiva en lo que respecta al compromiso afectivo. Además, se observó que un 67.4 % de los docentes expresó niveles moderados de satisfacción con la comunicación interna, mientras que un 63 % mostró un compromiso organizacional, también, en nivel moderado. En conclusión, aunque una comunicación interna eficiente no garantizó un compromiso organizacional global, sí influyó positivamente en el componente afectivo del mismo.

Navarro (2023), en su tesis para optar el título de licenciado denominado *Compromiso organizacional y desempeño laboral según los docentes de un Centro Educativo de Jauja en el año 2023*, exploró la relación existente entre estas dos variables en una muestra conformada por 43 docentes. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y tipo correlacional. Para la recolección de datos, se aplicaron la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) y la Escala de Desempeño Laboral de Huamán y Paniagua (2014). Los hallazgos revelaron una correlación significativa y positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, lo que indicó que aquellos docentes con mayor compromiso tendieron a mostrar un mejor rendimiento en sus funciones, lo cual sugirió una fuerte identificación con los objetivos institucionales.

Ríos (2024), en su tesis para optar el grado académico de maestro denominado *Compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa La Asunción de Palian - Huancayo"*, tuvo como finalidad determinar el nivel de compromiso organizacional en el profesorado de dicha institución. La investigación fue de tipo básico, con un diseño descriptivo. La muestra estuvo compuesta por los 49 docentes de los niveles Inicial, Primaria y Secundaria. Se

utilizó un instrumento basado en los componentes teóricos de Meyer y Allen (1991), validado previamente por expertos. Los resultados mostraron que el profesorado presentó un nivel adecuado de compromiso organizacional, destacándose la existencia de vínculos sólidos con la institución.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Satisfacción laboral

2.2.1.1. Definición de la Satisfacción Laboral. La satisfacción laboral es considerada una variable fundamental dentro del análisis actitudinal frente al empleo, en conjunto con el compromiso organizacional y la dedicación al trabajo. Sikula (1992, como se citó en Morillo, 2006, p. 47) la define como "una reacción afectiva del trabajador respecto a los roles que cumple en su entorno laboral, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado". Esta definición resalta que la satisfacción laboral depende de las necesidades de cada individuo y cómo estas son satisfechas.

Blum y Nayles (1995, como se citó en Morillo, 2006) plantean que la satisfacción laboral está determinada por la interacción entre las necesidades personales del trabajador y los estímulos que ofrece su entorno organizacional. En esta línea, se entiende que el entorno puede facilitar o limitar el bienestar del empleado dependiendo de qué tan bien se alinean las condiciones del trabajo con las expectativas individuales.

Para Ruiz y Zavaleta (2013), la satisfacción laboral es la percepción que cada colaborador tiene sobre su puesto de trabajo, expresada a través de sentimientos positivos o negativos respecto a las tareas que realiza.

2.2.1.2. Teorías que explican la satisfacción laboral.

a. ***Modelo de dos factores.*** Según Herzberg (1959), este modelo distingue dos categorías de factores que influyen en la motivación y el bienestar, siendo así que se reconoce la influencia de factores tanto internos como externos. Por un lado, los aspectos intrínsecos están relacionados con el desarrollo personal del trabajador y la valoración que recibe por su labor; por otro lado, los factores extrínsecos abarcan el entorno donde se desempeña, así como las condiciones contractuales y físicas que lo rodean. Esta combinación de elementos contribuye significativamente a moldear la percepción del individuo sobre su experiencia laboral. A continuación, se detallan ambos tipos de factores.

- **Grupo de factores intrínsecos o motivacionales:** Dichos aspectos guardan relación con las características propias del trabajo. En este sentido, se refieren a las tareas y responsabilidades inherentes al cargo que ocupa el colaborador. Como resultado, generan en el trabajador una satisfacción duradera que, a su vez, contribuye al incremento de la productividad. Entre estos se encuentran el reconocimiento, el logro, el desarrollo profesional, la responsabilidad y la posibilidad de crecimiento dentro de la organización. Estos factores, cuando están presentes, generan un impacto positivo y duradero en la motivación personal y en el grado de satisfacción experimentado en el ámbito laboral del individuo.
- **Grupo de factores extrínsecos o higiénicos:** Estos elementos se vinculan al contexto en el que se realiza el trabajo, como las condiciones físicas, el salario, las políticas organizacionales, la supervisión, la seguridad laboral y las relaciones interpersonales. Si bien estos elementos no producen por sí solos satisfacción, su ausencia o deficiencia

puede generar insatisfacción significativa. Es decir, mejorar los factores higiénicos, evita el malestar, pero no garantiza un mayor compromiso o motivación.

Esta teoría ha sido muy utilizada en la gestión del talento humano, especialmente, para diseñar estrategias que aumenten la motivación en los colaboradores. En el contexto de esta investigación, el modelo de Herzberg resulta especialmente útil para comprender qué elementos del entorno laboral educativo superior se relacionan con la satisfacción de los docentes.

Distinguir entre factores motivacionales e higiénicos permite analizar de forma más precisa cómo se estructura la experiencia laboral del personal docente, y cómo estas dimensiones pueden relacionarse con su nivel de compromiso organizacional.

b. Teoría de las Necesidades. Maslow (1954) propone una de las teorías más conocidas sobre la motivación, la cual guarda una estrecha relación con el concepto de satisfacción, ya que señala que la personalidad de los individuos es impulsada por la satisfacción de sus necesidades. Según este autor, las personas experimentan una jerarquía de cinco necesidades esenciales, organizadas en niveles que van desde las más básicas, como la supervivencia, hasta las de autorrealización. A continuación, se describe cada una de ellas.

- **Necesidades Fisiológicas:** están orientadas a la supervivencia del ser humano. Constituyen las necesidades básicas y esenciales, como respirar, beber agua, dormir, comer, mantener relaciones sexuales y contar con un refugio.
- **Necesidades de seguridad:** Está enfocada en garantizar la estabilidad, el orden y la protección personal. Estos incluyen la seguridad física, laboral, de ingresos y recursos, la seguridad familiar, la salud y la protección del daño físico y emocional.

- **Necesidades sociales:** Están relacionadas con el amor, el afecto y el sentido de pertenencia. Estos buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Se manifiestan en el deseo de casarse, formar una familia, pertenecer a una comunidad, ser miembro de una iglesia o participar en actividades sociales.
- **Necesidad de estima:** Están orientadas al respeto personal y al reconocimiento de los demás. Maslow las clasifica en dos niveles: la estimación inferior, que incluye estatus, fama, reconocimiento y reputación; y la estimación superior, relacionada con el respeto propio, la confianza, el logro y la independencia.
- **Autorrealización:** Se define como el deseo de una persona de alcanzar su máximo potencial y hacer aquello para lo que nació. Este nivel implica cumplir con el propósito personal a través de actividades específicas.

c. ***Modelo de las características de la función.*** Los defensores de esta teoría argumentan que la satisfacción laboral se origina a partir de las características inherentes al trabajo que realiza el individuo. Por lo tanto, sugieren que mejorar la organización del trabajo es posible, por ejemplo, mediante el aumento de la diversidad de habilidades requeridas, la identidad y relevancia de las tareas, así como la autonomía en el rol, permitiendo al individuo abordar desafíos y resolver problemas. Este enfoque plantea que los trabajadores que buscan desafíos y muestran una mayor inclinación hacia el trabajo, tienden a estar más satisfechos y motivados para desempeñar sus roles de manera efectiva. Hackman y Oldham desarrollaron este modelo en los años ochenta.

d. ***El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo.*** propuesto por Lawler (1973), se centra en la conexión entre las expectativas y las recompensas en las distintas dimensiones y aspectos del trabajo. Esta teoría perfecciona el modelo de motivación

desarrollado previamente por Porter y Lawler (1968). En esencia, plantea que la satisfacción o insatisfacción laboral surge al comparar lo que una persona espera recibir como retribución por su desempeño con lo que realmente obtiene como recompensa.

En otras palabras, cuando la recompensa real es igual o superior a lo que el trabajador considera justo y adecuado a cambio de su labor, experimenta satisfacción. Por el contrario, si las recompensas son inferiores a las expectativas o a lo que considera equitativo, esto genera insatisfacción laboral.

2.2.1.3. Tipos de satisfacción laboral. Según Landy y Conte (2005), se puede clasificar en cuatro tipos distintos.

a. ***Satisfacción laboral progresiva.*** En este caso, el empleado experimenta satisfacción en su trabajo a medida que sus aspiraciones y expectativas laborales van en aumento. Es decir, cuanto más logra y avanza en su carrera, más satisfecho se siente.
b. ***Satisfacción laboral estable.*** En esta situación, el empleado mantiene un grado medio de satisfacción en su trabajo. Se esfuerza por mantener este nivel de satisfacción, pero es probable que sus metas y expectativas laborales no sean muy ambiciosas. Esta situación puede surgir por la ausencia de estímulos en el entorno laboral.
c. ***Satisfacción laboral conformista.*** Esta condición se vincula con una escasa dedicación en el trabajo y una falta de disposición para ajustarse o evolucionar. Los empleados conformistas no se esfuerzan por ir más allá de su situación actual y no muestran un deseo de crecimiento laboral o personal.
d. ***Pseudo-Satisfacción.*** En este caso, los elementos en el trabajo estimulan falsas sensaciones de satisfacción en el empleado. Estas sensaciones pueden ser una especie

de sustituto para satisfacer una necesidad real, lo que impide que obtengan una satisfacción genuina en otras áreas de su vida.

Es importante destacar que cada individuo es único y experimenta la satisfacción laboral de acuerdo a sus propias aspiraciones, emociones y expectativas con respecto a su trabajo. Estas categorías ayudan a comprender las diferentes formas en que las personas pueden percibir y experimentar la satisfacción en su entorno laboral.

2.2.1.4. Dimensiones de satisfacción laboral. Ruíz y Zavaleta (2013) desarrollaron la escala de satisfacción laboral SL-ARG, compuesta por 43 ítems organizados en siete dimensiones clave. A continuación, se describe cada una de ellas:

a. ***Factor I: Condiciones de trabajo.*** Este aspecto hace alusión a la capacidad de la entidad para ofrecer un ambiente laboral óptimo, asegurando la disponibilidad de infraestructura, mobiliario, equipos y materiales esenciales para el desarrollo de las tareas diarias.
b. ***Factor II: Remuneración y beneficios laborales.*** Este factor analiza el nivel de satisfacción de los trabajadores en torno a la compensación económica y los beneficios adicionales que perciben como parte de su labor.
c. ***Factor III: Supervisión.*** Este aspecto se centra en la percepción de los colaboradores sobre el apoyo, orientación, supervisión y motivación que brindan a los superiores en el desarrollo de sus tareas diarias.
d. ***Factor IV: Relaciones humanas.*** Mide la calidad de las interacciones entre los colaboradores, considerando el fortalecimiento de la confianza, la comunicación y la creación de vínculos positivos en el entorno laboral.

e. ***Factor V: Promoción y capacitación.*** Examina las oportunidades que la organización ofrece a sus trabajadores para su crecimiento profesional, incluyendo opciones de ascenso y formación continua para mejorar su desempeño.
f. ***Factor VI: Comunicación.*** Concierne a la eficacia con la que se transmite la información dentro de la organización, asegurando que los empleados tengan acceso a datos relevantes para el desarrollo de sus funciones.
g. ***Factor VII: Puesto de trabajo.*** Analiza la percepción del trabajador sobre su rol dentro de la empresa y el significado que le atribuye a las actividades que realiza diariamente.

2.2.2. Compromiso Organizacional

Robbins y Judge (2013) indican que el compromiso organizacional es un vínculo emocional y afectivo-emocional que un colaborador establece con su organización, lo que lleva a sentirse identificado con ella y a desear contribuir a su éxito.

Cáceres (2000, como se citó en Peralta et al., 2007) sostiene que el compromiso laboral implica la aceptación activa de los objetivos de la organización, la disposición a esforzarse para alcanzarlos y el deseo de continuar formando parte de ella como miembro valioso. Desde esta perspectiva, el compromiso no se limita a la permanencia física en una organización, sino que implica un vínculo afectivo e intencional.

Por su parte, Mijares (2011) indica que, en el ámbito laboral, existen diversas definiciones del compromiso organizacional. En esencia, todas coinciden en que este concepto hace referencia al lazo que establece el colaborador con su centro de trabajo.

2.2.2.1. Teorías que explican el compromiso organizacional.

a. ***Teoría de Mowday, Steers y Porter.*** Monwday et al. (1979) señalan que el compromiso organizacional muestra hasta qué punto un empleado se siente identificado con la empresa en la que trabaja y el rol que desempeña dentro de ella, como también, el grado de participación que este tiene. A continuación, se describirán los cuatro conceptos principales según los autores.

- **Factor afectivo actitudinal.** El compromiso del individuo se basa en una convicción genuina, asumiendo los valores de la organización como propios, en lugar de actuar por obligación.
- **Factor instrumental.** El nivel de compromiso depende de los beneficios que la organización pueda proporcionar al trabajador.
- **Factor sociológico.** Este compromiso surge de la aceptación y el respaldo que los trabajadores brindan a las metas y objetivos organizacionales.
- **Factor comportamental.** El compromiso se evidencia a través de acciones coherentes dentro de la organización.

b. ***Teoría de la percepción del apoyo organizacional.*** Eisenberger et al. (1986, como se citó en Sáenz, 2022, p. 32) propusieron la Teoría del Apoyo Organizacional (PAO), la cual sostiene que los empleados desarrollan un compromiso más fuerte con la organización cuando perciben que esta se preocupa por su bienestar y desarrollo. Este reconocimiento genera un sentimiento de valoración que incrementa la motivación intrínseca, el sentido de pertenencia y la disposición al esfuerzo voluntario.

c. ***Teorías de las actitudes y expectativas.*** En este contexto, Arias (1980, como se citó en Sáenz, 2022, p. 32) señala que toda persona desarrolla una disposición mental y

emocional como resultado de sus experiencias previas. Este estado influye en la manera en que reacciona ante diversas situaciones, personas u objetos, generando respuestas positivas o negativas. Aplicado al entorno organizacional, esta teoría sugiere que las vivencias del trabajador moldean sus actitudes, expectativas y comportamientos dentro del ambiente laboral.

d. ***Teoría Tridimensional de Meyer y Allen.*** El compromiso organizacional ha sido uno de los conceptos más estudiados en el ámbito de la psicología organizacional, ya que representa un indicador clave de la estabilidad, el rendimiento y la permanencia del personal dentro de las instituciones. Uno de los modelos más reconocidos y ampliamente utilizados es el propuesto por Meyer y Allen (1991), quienes plantearon que el compromiso organizacional describe la relación entre el trabajador y la organización, siendo un estado psicológico que refleja dicha interacción y que influye de manera significativa en su decisión de mantenerse o retirarse de ella. Este modelo se basa en tres componentes fundamentales, los cuales responden a una motivación distinta que influye en el vínculo del trabajador con la organización. A continuación, se detalla cada una de ellas.

- **Componente afectivo.** Hace referencia al vínculo emocional que el trabajador desarrolla con la entidad en la que labora. Este aspecto se basa en sentimientos de identificación, pertenencia, lealtad y orgullo por formar parte de la institución. Cuando los empleados se sienten emocionalmente conectados con su organización, es más probable que experimenten altos niveles de satisfacción, se involucren más en su labor y deseen permanecer a largo plazo.

- **Componente de continuidad.** Se refiere a la percepción del trabajador sobre los costos asociados con abandonar la organización. Estos costos pueden ser económicos (como la pérdida de beneficios), personales (comodidad, estabilidad) o profesionales (dificultades para encontrar otro empleo con condiciones similares). En este caso, el trabajador permanece no tanto por deseo, sino por necesidad o conveniencia.
- **Componente normativo.** Proviene del sentimiento de responsabilidad moral que impulsa al empleado a permanecer en la organización. Este tipo de compromiso se ve influido por valores personales, normas culturales o lealtad, así como por experiencias previas donde la organización haya brindado apoyo en momentos clave, por ende, el colaborador se siente comprometido porque considera que es lo correcto.

2.2.2.2. Dimensiones de compromiso organizacional. Está basado en el Cuestionario de compromiso organizacional Meyer y Allen (1997) que consta de 3 componentes (18 ítems).

a. Componente afectivo. Representa el vínculo emocional que los colaboradores desarrollan con la organización cuando esta responde a sus necesidades y expectativas.

b. Componente de continuidad. Se refiere a la percepción del empleado sobre el tiempo y esfuerzo invertidos en la empresa, así como a las posibles pérdidas asociadas con su salida y búsqueda de un nuevo empleo.

c. Componente normativo. Implica la sensación de obligación o lealtad hacia la organización, generalmente basada en los beneficios o apoyos recibidos.

2.3. Definición de Términos Básicos

2.3.1. Satisfacción Laboral

2.3.1.1. Satisfacción en el trabajo. Es una sensación de bienestar que surge a partir de la interpretación personal de las vivencias en el entorno laboral. Es decir, depende de las recompensas obtenidas por el rendimiento laboral.

2.3.1.2. Comunicación en el trabajo. Es la comunicación de los colaboradores dentro del área de trabajo y puede ser: comunicación formal e informal.

2.3.1.3. Bienestar. Está relacionado con la productividad de los trabajadores, su participación en actividades orientadas al crecimiento profesional y al fortalecimiento del trabajo en equipo, así como su interacción con los clientes externos.

2.3.2. Compromiso Organizacional

2.3.2.1. Compromiso afectivo. Hace alusión al vínculo afectivo que un colaborador siente hacia la organización, debido a que, un vínculo emocional más fuerte aumenta significativamente las probabilidades de que el trabajador permanezca en la organización a largo plazo.

2.3.2.2. Compromiso de continuidad. Surge cuando el colaborador desea permanecer en la organización debido a las inversiones personales realizadas, como tiempo, esfuerzo y recursos, que lo vinculan estrechamente con la misma.

2.3.2.3. Compromiso normativo. Representa la sensación de obligación que un trabajador experimenta para quedarse en la empresa, percibiendo que es lo correcto desde un punto de vista ético o moral.

2.3.2.4. Desempeño. Es la calidad del trabajo o servicio que el trabajador realiza dentro de la organización. Este incluye tanto sus competencias profesionales como sus habilidades interpersonales, y tiene un impacto directo en los resultados y el éxito de la organización.

2.3.3. Docentes

Según Freire (1997), el docente es un ser constructivista, cuyo rol fundamental implica modelar, coordinar, facilitar, mediar y participar activamente en el proceso educativo, centrándose en los intereses y necesidades de los estudiantes. Desde esta perspectiva, la educación no es un acto de transmisión unidireccional del conocimiento, sino un proceso dialógico donde el educador y el educando aprenden conjuntamente, transformando su realidad a través de la reflexión crítica.

Por su parte, desde el enfoque del desarrollo cognitivo, Piaget (1975) sostiene que el educador debe actuar como un guía y orientador que favorezca el aprendizaje a través de la creación de situaciones estimulantes y retadoras. Su rol consiste en propiciar un entorno donde el estudiante pueda construir activamente su conocimiento mediante la exploración, el descubrimiento y la resolución de problemas, respetando el ritmo de desarrollo de cada individuo.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

3.1.2. Hipótesis Específicas

Existe relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

Existe relación entre la remuneración y beneficios laborales y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

Existe relación entre la supervisión y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

Existe relación entre las relaciones humanas y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

Existe relación entre la promoción y capacitación y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

Existe relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

Existe relación entre el puesto del trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

3.2. Identificación de variables

3.2.1. Definición conceptual de las variables

Ruíz y Zavaleta (2013) conceptualizan la satisfacción laboral como la actitud del empleado frente a su cargo, la cual se manifiesta mediante emociones favorables o desfavorables respecto a las tareas que realiza dentro de la organización.

Por otro lado, Allen y Meyer (1991) conceptualizan el compromiso organizacional como la conexión psicológica que establece una persona con su entorno laboral, lo que repercute directamente en su intención de seguir formando parte de la organización. Este compromiso se basa en un vínculo emocional y actitudinal que fortalece la conexión del trabajador con la organización.

3.3. Matriz de la operacionalización de las variables

3.3.1. Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Tabla 1

Operacionalización de la variable de Satisfacción Laboral

Título: Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

Variable del estudio: Satisfacción Laboral

Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Condiciones de trabajo	1, 8, 15, 22, 29, 36, 41	**Factor Condiciones de Trabajo** Alta Insatisfacción Laboral: Puntaje 00 – 21 Parcial Insatisfacción Laboral: Puntaje: 22 – 25 Regular: Puntaje 26 - 30 Parcial Satisfacción Laboral: Puntaje 31 - 33 Alta Satisfacción Laboral: Puntaje 34 – a más
Remuneración y beneficios laborales	2, 9, 16, 23, 30, 42	**Factor Remuneración y beneficios laborales** Alta Insatisfacción Laboral: Puntaje 00 – 19 Parcial Insatisfacción Laboral: Puntaje: 19 – 22 Regular: Puntaje 23 - 26 Parcial Satisfacción Laboral: Puntaje 27 - 28 Alta Satisfacción Laboral: Puntaje 29 – a más **Factor Supervisión** Alta Insatisfacción Laboral: Puntaje 00 – 18 Parcial Insatisfacción Laboral: Puntaje: 19 – 22 Regular: Puntaje 23 - 26 Parcial Satisfacción Laboral: Puntaje 27 - 28 Alta Satisfacción Laboral: Puntaje 29 – a más

Supervisión	3, 10, 17, 24, 31, 37	**Factor Relaciones humanas** Alta Insatisfacción Laboral: Puntaje 00 – 20 Parcial Insatisfacción Laboral: Puntaje: 21 – 23 Regular: Puntaje 24 - 26 Parcial Satisfacción Laboral: Puntaje 27 - 28 Alta Satisfacción Laboral: Puntaje 29 – a más
Relaciones humanas	4, 11, 18, 25, 32, 38	**Factor Promoción y capacitación** Alta Insatisfacción Laboral: Puntaje 00 – 21 Parcial Insatisfacción Laboral: Puntaje: 22 – 25 Regular: Puntaje 26 - 30 Parcial Satisfacción Laboral: Puntaje 31 - 32 Alta Satisfacción Laboral: Puntaje 33 – a más
Promoción y capacitación	5, 12, 19, 26, 33, 39, 43	**Factor Comunicación** Alta Insatisfacción Laboral: Puntaje 00 – 20 Parcial Insatisfacción Laboral: Puntaje: 21 – 23 Regular: Puntaje 24 - 26 Parcial Satisfacción Laboral: Puntaje 27 - 28 Alta Satisfacción Laboral: Puntaje 29 – a más
Comunicación	6, 13, 20, 27, 34, 40	**Factor Puesto de trabajo** Alta Insatisfacción Laboral: Puntaje 00 – 16 Parcial Insatisfacción Laboral: Puntaje: 17 – 18 Regular: Puntaje 19 - 21 Parcial Satisfacción Laboral: Puntaje 22 - 23 Alta Satisfacción Laboral: Puntaje 24 – a más
Puesto de trabajo	7, 14, 21, 28, 35	**Puntaje general:** Alta satisfacción laboral: Puntaje 197 – 215 pts. Parcial satisfacción laboral: Puntaje176– 196 pts. Regular: Puntaje 154 – 175 pts. Parcial Insatisfacción laboral: Puntaje 128– 153pts. Alta insatisfacción laboral: Puntaje 00 - 127 pts.

Nota. Esta tabla muestra las dimensiones, ítems y escala de medición de la Escala de Satisfacción Laboral.

3.3.2. Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Título: Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.		
Variable del estudio: Compromiso Organizacional		
Dimensiones	**Ítems**	**Escala de medición**
Componente afectivo	1,3,4,5,16 y 17	**Puntaje general** Puntaje Alto: 126 a más pts. Puntaje Promedio: 19– 125pts. Puntaje Bajo: 00 - 18 pts.
Componente normativo	2, 7, 8, 10, 11 y 13	
Componente de continuidad	6, 9, 12, 14, 15 y 18	

Nota. Esta tabla muestra las dimensiones, ítems y escala de medición del Cuestionario de Compromiso Laboral.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

4.1. Enfoque de la investigación

Se utilizó el enfoque de investigación cuantitativa. Tal como lo señalan Creswell y Creswell (2017), el enfoque cuantitativo tiene como base el uso de métodos sistemáticos y empíricos para examinar los fenómenos de interés mediante la recopilación de datos que pueden ser cuantificados. Este enfoque permitió la medición objetiva de variables y fenómenos a través de herramientas estructuradas, como cuestionarios, diseñados específicamente para obtener información precisa sobre los aspectos que fueron relevantes para la investigación.

4.2. Tipo de investigación

El presente estudio adoptó un enfoque de tipo científico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este método es un proceso ordenado y sistemático que permite obtener conocimientos fiables a través de la observación, el análisis y la comprobación de datos. Su propósito es estudiar fenómenos de manera objetiva, formulando hipótesis y verificándolas con evidencia. En este estudio, el método científico permitió analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes, asegurando un enfoque riguroso y basado en datos.

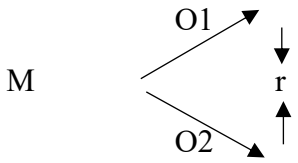
4.3. Alcance de investigación

Esta investigación fue de alcance correlacional. Según Hernández et al. (2014), los estudios correlacionales tienen como objetivo entender el comportamiento de una variable específica a través de su relación con otras variables relacionadas. En ese sentido, este método de investigación permitió analizar dos o más variables de interés para determinar si existía una interrelación entre ellas en un mismo sujeto y, de esta manera, examinar la correlación existente; en este caso, específicamente, entre la satisfacción laboral y el compromiso de los docentes.

4.4. Diseño de investigación

Se utilizó un diseño metodológico no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. El diseño no experimental se caracterizó por no manipular intencionadamente las variables, sino observarlas tal como ocurrieron en su contexto natural. A su vez, el estudio fue transversal, lo que implicó que la recolección de datos se realizó en un único momento. Finalmente, el alcance correlacional del diseño tuvo como propósito principal examinar el grado de asociación o relación existente entre dos o más variables, lo cual fue coherente con los objetivos planteados en el estudio.

El esquema es:



Donde:

M: Representa la muestra del estudio

O1: Corresponde a la primera variable

O2: Hace referencia a la segunda variable

r: Indica la relación entre ambas variables

4.5. Población

La población considerada en el estudio estuvo conformada por los docentes de una institución educativa superior privada ubicada en la ciudad de Huancayo. En este caso, la población fue de tipo finita, ya que se conoció con precisión el número total de individuos que la conformaban, siendo un total de 143 docentes. La elección de esta población obedeció al interés de analizar variables relacionadas con la dinámica organizacional en un contexto académico específico, donde los participantes compartían características homogéneas en cuanto a su rol profesional, funciones laborales y nivel jerárquico dentro de la organización. Asimismo, el criterio de delimitación de la población objetivo se centró exclusivamente en los docentes que se encontraban laborando activamente durante el periodo académico correspondiente al año 2025. Conforme a la definición propuesta por Hernández et al. (2014), la población se define como el conjunto completo de individuos, eventos o elementos que comparten una o más características comunes.

4.6. Muestra

La muestra que se empleó en esta investigación fue de tipo censal. Según Hernández et al. (2014), una muestra se define como un subconjunto de la población que comparte ciertas características relevantes para la investigación. En este caso, se optó por utilizar este tipo de muestra, dado que se intentó incluir a la totalidad de docentes que conformaban la población objetivo. Esta elección se fundamentó en la practicidad del estudio, ya que la población en cuestión era pequeña. Sin embargo, de un total de 143 docentes registrados en la institución educativa superior privada de Huancayo, 128 docentes aceptaron participar voluntariamente en el estudio, firmando previamente el consentimiento informado, requisito fundamental para su inclusión. Los

15 docentes restantes manifestaron expresamente su decisión de no participar, por lo que fueron excluidos del estudio, respetando los principios éticos de la investigación.

4.6.1. Criterios de inclusión

- Docentes pertenecientes a la institución privada
- Docentes que cuenten con contrato laboral vigente al momento de la recolección de datos
- Docentes que se desempeñen a tiempo parcial o completo
- Docentes que hayan firmado el consentimiento informado para participar en el estudio

4.6.2. Criterios de exclusión

- Docentes con menos de seis meses de antigüedad laboral en la institución
- Docentes que no firmaron el consentimiento informado
- Docentes que no respondieron completamente al instrumento aplicado

4.7. Análisis de Fiabilidad y Validez

4.7.1. Prueba piloto

Para evaluar la fiabilidad del instrumento de escala de satisfacción laboral SL-ARG, se aplicó una muestra piloto a 16 participantes con características similares a la población objetivo. A partir de los datos obtenidos, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,967 con un total de 43 ítems, lo cual evidenció una excelente consistencia interna, ya que valores superiores a 0,90 indicaron un nivel muy alto de fiabilidad, según George y Mallery (2003). Cabe destacar que la escala SL-ARG fue elaborada y validada por Ruiz y Zavaleta (2013) en población peruana de colaboradores activos en organizaciones, lo que respaldó su aplicabilidad en contextos laborales nacionales, incluyendo el sector educativo. La validación original incluyó un

análisis psicométrico que contempló la validez de contenido, evaluada mediante el juicio de seis expertos en el área laboral y en la construcción de escalas, quienes revisaron los ítems y permitieron seleccionar 43 distribuidos en siete factores. Asimismo, se estableció la validez de constructo mediante correlación ítem-test utilizando el coeficiente de Pearson, encontrándose que los 43 ítems presentaron correlaciones altamente significativas ($p < 0,01$). Si bien, en esta investigación, no se realizó un nuevo juicio de expertos, la prueba piloto aplicada a docentes permitió verificar empíricamente la confiabilidad del instrumento en esa población específica. Por lo tanto, se concluyó que la escala empleada fue válida y confiable para medir la satisfacción laboral en el colectivo docente investigado.

Por otro lado, para evaluar la fiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional, también se aplicó una muestra piloto a 16 participantes con características similares a la población objetivo. A partir de los datos obtenidos, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,752 con un total de 18 ítems. Este resultado indica una fiabilidad aceptable, ya que, según George y Mallery (2003), un valor de alfa mayor a 0,70 es considerado adecuado. Cabe señalar que el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen fue adaptado, así como validado en el contexto peruano por Neyra et al. (2020), en una muestra de 104 docentes de instituciones en los distritos de Chaclacayo y Lurigancho Chosica de la ciudad de Lima. La validación incluyó juicio de expertos en psicología organizacional, así como análisis estadísticos que confirmaron la validez y fiabilidad del instrumento. Si bien la validación del cuestionario fue realizada específicamente en docentes, en el presente, estudio también se corroboró su fiabilidad en nuestra muestra piloto, confirmando que el instrumento presenta una consistencia interna adecuada para medir el compromiso organizacional en el colectivo investigado.

4.7.2. Análisis de Fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral

Una vez constatada la validez y fiabilidad de ambos instrumentos psicométricos en la fase piloto, se procedió a su aplicación en la muestra definitiva del estudio, compuesta por 128 docentes. Esta etapa permitió recoger datos representativos de la población objetivo, asegurando la pertinencia del instrumento para evaluar la variable de interés en un contexto educativo.

En la Tabla 03, se observó que el coeficiente Alfa de Cronbach para la Escala de Satisfacción Laboral fue de 0.956, lo que indicó un nivel de confiabilidad excelente. Esto significó que los 43 ítems de dicha escala presentaron una alta coherencia interna, reflejando una adecuada consistencia en la medición de esta variable.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	43

Nota: Elaboración propia.

4.7.3. Análisis de Fiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional

En la Tabla 04, se observó que el coeficiente Alfa de Cronbach para el Cuestionario de Compromiso Organizacional fue de 0.783, lo que indicó una confiabilidad aceptable. Esto significó que los 18 ítems relacionados con dicho cuestionario presentaron una coherencia interna adecuada para la medición de esta variable.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,783	18

Nota: Elaboración propia.

4.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron dos instrumentos de estudio: el primero fue una escala y el segundo un cuestionario, ambos con evidencia de confiabilidad y validez en el contexto peruano.

4.8.1. Escala de Satisfacción laboral

En primer lugar, se empleó la Escala de Satisfacción Laboral SL–ARG, creada por Ruiz y Zavaleta (2013), la cual constó de 43 preguntas divididas en 7 dimensiones. La primera dimensión se denominó “Condiciones de trabajo” y estuvo compuesta por 7 ítems; la segunda, “Remuneración y beneficios laborales”, por 6 ítems; la tercera, “Supervisión”, por 6 ítems; la cuarta, “Relaciones humanas”, también por 6 ítems; la quinta, denominada “Promoción y capacitación”, por 7 ítems; la sexta, “Comunicación”, por 6 ítems; y la séptima, “Puesto de trabajo”, por 6 ítems. Todas estas dimensiones fueron propuestas por los autores mencionados.

Se utilizó una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 correspondió a "Totalmente en desacuerdo" y 5 a "Totalmente de acuerdo", siendo el puntaje mínimo total posible de 43 puntos y el máximo de 215.

Tabla 5

Ficha técnica de Escala de Satisfacción Laboral (SL – ARG)

Ficha Técnica de la Escala de Satisfacción Laboral	
Nombre	Escala de Satisfacción Laboral (SL – ARG)
Autores	Alex Sívori Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores
Administración	Puede ser administrada de manera individual o colectiva
Número de ítems	Esta escala cuenta con 43 ítems
Duración	La duración de la aplicación es de 20 minutos aproximadamente
Aplicación	Su aplicación está dada para colaboradores activos de una organización
Significación	Evalúa la satisfacción en general y la percepción de distintos aspectos del entorno laboral.
Uso	Instrumento psicológico diseñado para medir la actitud de los trabajadores hacia su puesto actual evalúa su percepción y satisfacción en el entorno laboral.
Confiabilidad y Validez	Alfa de Cronbach con una puntuación de 0.878, denota coherencia interna ´Buena' Validez por criterio de jueces y de constructo ($p > 0.001$)

Nota. Adaptado de la escala de Satisfacción Laboral SL - ARG, por Ruíz y Zavaleta (2013).

4.8.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional

En este estudio, también, se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional desarrollado por Meyer y Allen (1997), el cual fue adaptado a población peruana por Neyra et al. (2020), específicamente en docentes de la ciudad de Lima. Este instrumento se fundamentó en el modelo tridimensional: la primera dimensión, denominada "Componente Afectivo", comprendió 6 ítems; la segunda, "Componente de Continuidad", constó de 6 ítems; y la tercera, "Componente Normativo", también incluyó 6 ítems.

Las respuestas se recopilaron utilizando una escala tipo Likert con valores del 1 al 7, donde 1 representó "Totalmente en desacuerdo" y 7 "Totalmente de acuerdo". El puntaje total posible osciló entre un mínimo de 18 puntos y un máximo de 126 puntos.

Es importante señalar que existen ítems inversos, cuyos puntajes deben ser invertidos. Estos ítems son: 1, 3, 10, 14, 15 y 18.

Tabla 6

Ficha técnica del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Ficha Técnica de la Escala de Satisfacción Laboral	
Nombre	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autores	John P. Meyer y Natalie J. Allen
Administración	Puede ser administrada de manera individual o colectiva
Número de ítems	Este cuestionario cuenta con 18 ítems
Duración	La duración de la aplicación es de 15 minutos aproximadamente
Adaptación	Adaptado a docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima por Neyra et al. (2020)
Aplicación	Su aplicación está dada para el ámbito organizacional
Significación	Permite comprender por qué los colaboradores permanecen en una organización
Uso	Se utiliza para medir el nivel y tipo de compromiso que un trabajador tiene hacia su organización. Evalúa tres componentes clave del compromiso: Afectivo, Normativo y de Continuidad
Confiabilidad y Validez	Alfa de Cronbach con una puntuación de 0.910, denota coherencia interna ´Buena’ Validez externa (Validación del instrumento en docentes de diversas instituciones de Lima por Neyra et al. 2020)

Nota. Adaptado de cuestionario de Compromiso Organizacional, por Meyer y Allen (1997).

4.9. Proceso de recolección de datos

Hernández et al. (2013) resaltaron los requisitos fundamentales para la recolección exitosa de datos cuantitativos, enfatizando la importancia de la fiabilidad, validez y objetividad. Además,

señalaron que la recolección de datos requería la elaboración de un plan detallado de procedimientos destinado a obtener información con un propósito específico.

En primer lugar, se inició el proceso solicitando formalmente a la directora de la institución privada el permiso necesario para llevar a cabo la investigación. Una vez obtenida la confirmación y la carta de aceptación, se procedió a coordinar la aplicación de los instrumentos de estudio en una fecha determinada. Cabe destacar que la aplicación se realizó de manera virtual, con el propósito de brindar a los docentes mayor flexibilidad para responder en el momento que les resultara más conveniente. Esta modalidad fue elegida considerando que un envío masivo por correo electrónico permitiría a los participantes responder sin interrupciones en sus actividades académicas, a diferencia de una aplicación presencial que podría afectar el desarrollo de sus clases.

En la fecha acordada, se enviaron los instrumentos de estudio a los participantes a través de sus correos electrónicos, con el propósito de que pudieran acceder al enlace del cuestionario y responderlo en el momento que les resultara más conveniente. Cabe mencionar que no se realizó una selección de encuestados, ya que se incluyó a la totalidad de los docentes sin ningún tipo de distinción.

Al acceder al formulario, los participantes recibieron una explicación detallada sobre el cuestionario, incluyendo el consentimiento informado. Tras aceptar el consentimiento, procedieron a responder los cuestionarios y completar los datos de acuerdo con las instrucciones proporcionadas en cada instrumento.

Finalmente, se recolectó toda la data obtenida en la base de datos de Excel, la cual fue trabajada según las técnicas correspondientes.

4.10. Técnicas de análisis de datos

Se utilizó el software Microsoft Excel para organizar y realizar los cálculos iniciales de los datos recopilados en este estudio. Posteriormente, con la intención de realizar un análisis más exhaustivo y estadístico detallado, se empleó la versión 24 del software estadístico SPSS.

Para determinar si los datos seguían una distribución normal, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado que la muestra utilizada en la investigación superó los 50 participantes. Esta prueba permitió evaluar la normalidad de cada variable del estudio. Según los resultados obtenidos, se procedió a seleccionar la prueba estadística de correlación correspondiente, dado que la muestra presentó una distribución normal, se empleó la correlación de Pearson.

4.11. Aspectos éticos

El presente estudio se llevó a cabo siguiendo las normas éticas y de redacción establecidas en la séptima edición del Manual de Publicación de la American Psychological Association (APA; Sánchez, 2019). Asimismo, se aplicaron los principios éticos fundamentales de no maleficencia, justicia y beneficencia (Sánchez et al., 2018). En cuanto al principio de justicia, se garantizó una selección equitativa de los participantes, asegurando que todos los docentes de la institución privada tuvieran igualdad de oportunidades para formar parte del estudio, evitando cualquier tipo de sesgo o exclusión injustificada.

Con el propósito de fomentar la beneficencia, se buscó maximizar los beneficios tanto para los participantes como para la comunidad académica y profesional. El estudio aportó información relevante sobre la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el

ámbito educativo, lo que pudo servir como base para la implementación de estrategias que promovieran un entorno laboral más favorable y un mayor sentido de pertenencia en los docentes.

La investigación fue evaluada y aprobada por el Comité de Ética de la Universidad Continental. La recolección de datos se llevó a cabo tras la obtención del consentimiento informado, asegurando la confidencialidad y privacidad de los participantes. Finalmente, los datos fueron analizados mediante el software SPSS, siguiendo estrictamente los protocolos éticos en el tratamiento de la información.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Análisis Estadístico Relacionado a los Instrumentos

El tratamiento estadístico facilitó la interpretación de los datos obtenidos de la muestra, considerando enfoques tanto descriptivos como inferenciales, lo que permitió interpretar la información y obtener conclusiones fundamentadas.

5.2. Análisis Descriptivos de la Muestra de Estudio

Mediante el análisis descriptivo fue posible identificar las características de la muestra, considerando datos como la edad, el sexo, el grado académico, el tiempo de servicio, el tipo de contrato y otros aspectos relevantes. Esto permitió obtener un perfil detallado de los docentes de la institución de educación superior en la ciudad de Huancayo, durante el año 2025, en relación con las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional, según la información proporcionada por los participantes del estudio.

5.2.1. Descriptivos Relacionados al Sexo

En la Tabla 07, se observó que, en cuanto a la distribución por género, el sexo masculino fue el más predominante, representando el 58,6% (75) del total de encuestados, mientras que el sexo femenino constituyó el 41,4% (53).

Tabla 7

Sexo

Variable	Varón		Mujer		Total	
Sexo	f	%	f	%	f	%
	75	58,6	53	41,4	128	100

Nota. Elaboración propia.

5.2.2. Descriptivos Relacionados a la Edad

La Tabla 08 presentó las cifras representativas sobre la edad de los docentes, mostrando que las edades variaron entre un mínimo de 21 años y un máximo de 61 años. Además, se observó que el promedio de edad del grupo fue de 40 años.

Tabla 8

Edad

Media	40,70
Mínimo	21
Máximo	61

Nota: Elaboración propia.

5.2.3. Descriptivos Relacionados al Grado de Instrucción

En términos de nivel educativo, en la Tabla 09, se encontró que la mayoría de docentes, representando el 40,6% (52), poseía el grado de Maestro, mientras que una minoría, constituida

por el 3,9% (5), contaba con el grado de Doctor. Por otra parte, el 36,7% tenía el grado de Licenciado y el 18,8% el grado de Bachiller.

Tabla 9

Grado de instrucción

Variable	Bachiller		Licenciado		Maestro		Doctor		Total	
¿Cuál es su grado de instrucción?	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	24	18,8	47	36,7	52	40,6	5	3,9	128	100

Nota. Elaboración propia.

5.2.4. Descriptivos Relacionados al Tiempo que llevan trabajando en la Institución

Con respecto al tiempo que los docentes llevaban trabajando en la institución, en los estadísticos hallados se evidenció que el mínimo fue de 1 año, representando el 19,5% (25), y el máximo de 25 años, con un porcentaje del 0,8% (1). Los valores más frecuentes entre los docentes fueron 1 y 2 años, lo que sugiere que este rango fue el período más común en el que los docentes desempeñaron sus labores en la institución.

5.2.5. Descriptivos Relacionados al Tipo de Contrato de los Docentes

En cuanto al tipo de contrato de los docentes, en la Tabla 10 se constató que la mayoría, un 50,8% (65), tenía un contrato a tiempo parcial, mientras que solo un 1,6% (2) cumplía funciones de carga administrativa. Asimismo, cabe resaltar que el contrato a tiempo completo, también, fue predominante, representando el 47,7% (61), con una diferencia de solo 3,1% respecto al contrato a tiempo parcial.

Tabla 10

Tipo de contrato

Variable	A tiempo completo		A tiempo parcial		Administrativo		Total	
¿Qué tipo de contrato tiene?	f	%	f	%	f	%	f	%
	61	47,7	65	50,8	2	1,6	128	100

Nota. Elaboración propia.

5.3. Análisis Descriptivos de los Niveles de las Variables de Estudio

5.3.1. Niveles de la Escala de Satisfacción Laboral

A. Niveles de la Puntuación Global de Satisfacción Laboral. La Tabla 11 indicó que el 14,8% (19) de los docentes presentaron un nivel alto de satisfacción laboral; del mismo modo, un 28,1% (36) evidenció satisfacción laboral parcial. Además, la mayoría, con un 43,8% (56), presentó una satisfacción laboral regular. Por otra parte, el 11,7% (15) de los docentes mostró insatisfacción laboral parcial y, finalmente, solo el 1,6% (2) presentó alta insatisfacción laboral.

Tabla 11

Niveles de la Escala de Satisfacción Laboral

	f	%
Alta insatisfacción laboral	2	1,6
Parcial insatisfacción laboral	15	11,7
Regular	56	43,8
Parcial satisfacción laboral	36	28,1
Alta satisfacción laboral	19	14,8
Total	128	100,0

Nota. Elaboración propia.

B. Niveles de las Dimensiones de Satisfacción Laboral.

a. Niveles de la Dimensión de Condiciones de Trabajo. La Tabla 12 mostró que el 19,5% (25) de los docentes presentó alta satisfacción laboral. Asimismo, el 10,9% (14) reportó satisfacción laboral parcial. La mayoría de los participantes, un 46,9% (60), manifestó una satisfacción laboral regular, mientras que el 18,0% (23) presentó insatisfacción laboral parcial y solo un 4,7% (6) reportaron alta insatisfacción laboral.

Tabla 12

Niveles de la dimensión de Condiciones de Trabajo

	f	%
Alta insatisfacción laboral	6	4,7
Parcial insatisfacción laboral	23	18,0
Regular	60	46,9
Parcial satisfacción laboral	14	10,9
Alta satisfacción laboral	25	19,5
Total	128	100,0

Nota. Elaboración propia.

b. Niveles de la dimensión de Remuneración y Beneficios Laborales. La Tabla 13 mostró que el 6,3% (8) de los docentes presentaron alta satisfacción laboral, mientras que un 4,7% (6) manifestaron satisfacción laboral parcial. La mayoría de los participantes, el 44,5% (57), reportó una satisfacción laboral regular. Por otro lado, un 26,6% (34) mostró insatisfacción laboral parcial y, finalmente, el 18,0% (23) de los docentes presentó alta insatisfacción laboral.

Tabla 13

Niveles de la dimensión Remuneración y beneficios laborales

	f	%
Alta insatisfacción laboral	23	18,0
Parcial insatisfacción laboral	34	26,6
Regular	57	44,5
Parcial satisfacción laboral	6	4,7
Alta satisfacción laboral	8	6,3
Total	128	100,0

Nota. Elaboración propia.

c. Niveles de la dimensión de Supervisión. La Tabla 14 mostró que el 16,4% (21) de los docentes presentó alta satisfacción laboral. De manera similar, el 10,2% (13) evidenció satisfacción laboral parcial. La mayoría, un 57,0% (73), reportó una satisfacción laboral regular. Por otra parte, el 14,1% (18) de los docentes manifestó insatisfacción laboral parcial y, finalmente, solo el 2,3% (3) presentó alta insatisfacción laboral.

Tabla 14

Niveles de la dimensión Supervisión

	f	%
Alta insatisfacción laboral	3	2,3
Parcial insatisfacción laboral	18	14,1
Regular	73	57,0
Parcial satisfacción laboral	13	10,2
Alta satisfacción laboral	21	16,4
Total	128	100,0

Nota. Elaboración propia.

d. Niveles de la dimensión de Relaciones Humanas. La Tabla 15 evidenció que el 15,6% (20) de los docentes presentó alta satisfacción laboral; de manera similar, un 9,4% (12) evidenció satisfacción laboral parcial. Además, la mayoría, con un 46,9% (60), presentó una satisfacción laboral regular. Por otra parte, el 21,9% (28) de los docentes evidenció insatisfacción laboral parcial y, finalmente, solo un 6,3% (8) presentó alta insatisfacción laboral.

Tabla 15

Niveles de la dimensión Relaciones Humanas

	f	%
Alta insatisfacción laboral	8	6,3
Parcial insatisfacción laboral	28	21,9
Regular	60	46,9
Parcial satisfacción laboral	12	9,4
Alta satisfacción laboral	20	15,6
Total	128	100,0

Nota. Elaboración propia.

e. Niveles de la dimensión de Promoción y Capacitación. La Tabla 16 indicó que el 11,7% (15) de los docentes presentó alta satisfacción laboral. De manera similar, el 10,9% (14) evidenció satisfacción laboral parcial. La mayoría, un 53,9% (69), reportó satisfacción laboral regular. Por otra parte, el 15,6% (20) de los docentes manifestó insatisfacción laboral parcial y, finalmente, solo el 7,8% (10) presentó alta insatisfacción laboral.

Tabla 16

Niveles de la dimensión Promoción y Capacitación

	f	%
Alta insatisfacción laboral	10	7,8
Parcial insatisfacción laboral	20	15,6
Regular	69	53,9
Parcial satisfacción laboral	14	10,9
Alta satisfacción laboral	15	11,7
Total	128	100,0

Nota: Elaboración propia.

f. Niveles de la dimensión de Comunicación. La Tabla 17 evidenció que el 14,1% (18) de los docentes presentó alta satisfacción laboral. De manera similar, el 14,1% (18) evidenció satisfacción laboral parcial. La mayoría, un 46,1% (59) reportó satisfacción laboral regular. Por otra parte, el 17,2% (22) de los docentes manifestó insatisfacción laboral parcial y, finalmente, solo el 8,6% (11) presentó alta insatisfacción laboral.

Tabla 17

Niveles de la dimensión Comunicación

	f	%
Alta insatisfacción laboral	11	8,6
Parcial insatisfacción laboral	22	17,2
Regular	59	46,1
Parcial satisfacción laboral	18	14,1
Alta satisfacción laboral	18	14,1
Total	128	100,0

Nota: Elaboración propia.

g. Niveles de la dimensión de Puesto de Trabajo. La Tabla 18 indicó que el 22,7% (29) de los docentes presentó alta satisfacción laboral. De manera similar, el 23,4% (30) evidenció satisfacción laboral parcial. La mayoría, un 45,3% (58) reportó satisfacción laboral regular. Por otra parte, el 5,5% (7) de los docentes manifestó insatisfacción laboral parcial y, finalmente, solo el 3,1% (4) presentó alta insatisfacción laboral.

Tabla 18

Niveles de la dimensión Puesto de Trabajo

	f	%
Alta insatisfacción laboral	4	3,1
Parcial insatisfacción laboral	7	5,5
Regular	58	45,3
Parcial satisfacción laboral	30	23,4
Alta satisfacción laboral	29	22,7
Total	128	100,0

Nota. Elaboración propia.

5.3.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional

En la Tabla 19, se presentaron los resultados correspondientes a los niveles de compromiso organizacional de los docentes participantes en el estudio. Se observó que el puntaje promedio obtenido fue de 128, lo que representó el 100 % de la muestra analizada.

Tabla 19

Niveles de Compromiso Organizacional

	f	%
Puntaje promedio	128	100,0

Nota: Elaboración propia.

5.4. Estadísticos Inferenciales

5.4.1 Análisis de normalidad los instrumentos

La prueba de normalidad permitió determinar si la muestra seguía una distribución normal o no, lo cual orientó la elección entre métodos estadísticos paramétricos o no paramétricos. Si el valor p obtenido era menor o igual al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), se consideraba que la distribución no era normal; en cambio, si el valor p era mayor ($p > 0,05$), se asumía una distribución normal. En este estudio, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado que se contó con una muestra superior a 50 participantes.

A. Prueba de Normalidad – Escala de Satisfacción laboral.

- ***Análisis de distribución normal de la variable Satisfacción Laboral.*** En la Tabla 20, se evidenciaron los resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, la cual mostró un valor de significancia de $p = 0,180$, lo que indicó que los datos presentaban una distribución normal, por lo que se pudo utilizar pruebas estadísticas paramétricas, en este caso, se empleó la correlación de Pearson para los análisis posteriores.

Tabla 20

Análisis de normalidad de la Escala de Satisfacción Laboral de Ruiz y Zavaleta (SL-ARG)

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable de Satisfacción Laboral	,091	128	,180	.970	128	,060

Nota. Elaboración propia.

B. Prueba de Normalidad – Cuestionario de Compromiso Organizacional.

- ***Análisis de distribución normal de la variable Compromiso Organizacional.*** En la Tabla 21, se evidenciaron los resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, la cual mostró un valor de significancia de p = 0,51, lo que indicó que los datos presentaban una distribución normal. Por ello, se pudo utilizar pruebas estadísticas paramétricas; en este caso, se empleó la correlación de Pearson para los análisis posteriores.

Tabla 21

Análisis de normalidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable de Compromiso Organizacional	,079	128	,051	.977	128	,090

Nota. Elaboración propia.

5.5. Prueba de Hipótesis

Dado que los resultados de la prueba Kolmogórov-Smirnov indicaron que los datos presentaban una distribución normal (p > 0.05), se optó por emplear la prueba de correlación de Pearson. Este análisis resulta apropiado cuando las variables son cuantitativas, continuas y

cumplen con el supuesto de normalidad, ya que permite evaluar la relación lineal entre dos variables.

Para interpretar la magnitud de las correlaciones, se optó por la clasificación propuesta por Cohen (1988), ya que es una de las referencias más ampliamente aceptadas en la estadística aplicada a las ciencias sociales, y permite categorizar los coeficientes en función de su tamaño de efecto (pequeño, mediano y grande). Esto brindó un marco objetivo y estandarizado para la interpretación de los resultados obtenidos.

Correlación baja: de 0.10 a 0.29

Correlación moderada: de 0.30 a 0.49

Correlación alta: de 0.50 a 1.00

Esta categorización fue utilizada como criterio de referencia para interpretar la fuerza de las relaciones halladas entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

5.5.1. Hipótesis general

Regla de decisión.

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Pearson

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0{,}05$

Valor de $P = 0{,}000$ R de Pearson = 0,319

Regla de decisión: Si $p<0{,}05$; entonces se rechaza la H0.

Tabla 22

Prueba de hipótesis entre las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional

Pearson		EHS
ADCA-1	Correlación de Pearson	,319*
	Sig. (bilateral)	,000

Nota. Elaboración propia

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

En la Tabla 22, se presentó un coeficiente de correlación de 0.319*, lo que indicó una relación positiva moderada entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Además, el valor de significancia obtenido fue 0.000, menor que el nivel de $\alpha = 0.05$, lo que permitió concluir que dicha correlación fue estadísticamente significativa.

5.5.2. Hipótesis Especificas

a. Hipótesis específica 1.

Regla de decisión

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Pearson

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

Valor de P = 0,025 R de Pearson = 0,197

Regla de decisión: Si $p<0,05$; entonces se rechaza la H0.

Tabla 23

Prueba de hipótesis entre Condiciones de trabajo y Compromiso organizacional

Pearson		Dimensión Condiciones de Trabajo
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,197*
	Sig. (bilateral)	,025

Nota. Elaboración propia

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

En la Tabla 23, se observó un coeficiente de correlación de 0.197*, lo que evidenció una relación positiva baja entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional. Además, el valor de significancia obtenido fue 0.025, menor que el nivel α = 0.05, lo que permitió concluir que la correlación fue estadísticamente significativa.

b. Hipótesis específica 2.

Regla de decisión

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Pearson

Nivel de significancia: α= 5% = 0,05

Valor de P = 0,015 R de Pearson = 0,215

Regla de decisión: Si p<0,05; entonces se rechaza la H0.

Tabla 24

Prueba de hipótesis entre Remuneración y beneficios laborales y Compromiso organizacional

Pearson		Dimensión Remuneración y beneficios laborales
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,215*
	Sig. (bilateral)	,015

Nota. Elaboración propia

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

En la Tabla 24, se mostró un coeficiente de correlación de 0.215*, lo que evidenció una relación positiva baja entre la remuneración y beneficios laborales y el compromiso organizacional. Asimismo, el valor de significancia obtenido fue de 0.015, siendo menor que α = 0.05, lo que permitió concluir que la correlación fue estadísticamente significativa.

c. Hipótesis específica 3.

Regla de decisión

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Pearson

Nivel de significancia: α= 5% = 0,05

Valor de P = 0,001 R de Pearson = 0,290

Regla de decisión: Si p<0,05; entonces se rechaza la H0.

Tabla 25

Prueba de hipótesis entre Supervisión y Compromiso organizacional

Pearson		Dimensión Supervisión
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,290*
	Sig. (bilateral)	,001

Nota. Elaboración propia

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

En la Tabla 25, se observó un coeficiente de correlación de 0.290, lo que evidenció una relación positiva baja entre la supervisión y el compromiso organizacional. Asimismo, el valor de significancia obtenido fue de 0.01, menor que el nivel de α = 0.05, lo que permitió concluir que la correlación fue estadísticamente significativa.

d. Hipótesis específica 4

Regla de decisión

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Pearson

Nivel de significancia: α= 5% = 0,05

Valor de P = 0,001 R de Pearson = 0,298

Regla de decisión: Si p<0,05; entonces se rechaza la H0.

Tabla 26

Prueba de hipótesis entre Relaciones humanas y Compromiso organizacional

Pearson		Dimensión Relaciones humanas
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,298*
	Sig. (bilateral)	,001

Nota. Elaboración propia

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

En la Tabla 26, se observó un coeficiente de correlación de 0.298, lo que evidenció una relación positiva baja entre las relaciones humanas y el compromiso organizacional. Asimismo, el valor de significancia obtenido fue de 0.01, menor que el nivel de $\alpha = 0.05$, lo que permitió concluir que la correlación fue estadísticamente significativa.

e. Hipótesis específica 5

Regla de decisión

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Pearson

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

Valor de P = 0,009 R de Pearson = 0,229

Regla de decisión: Si $p<0,05$; entonces se rechaza la H0.

Tabla 27

Prueba de hipótesis entre Promoción y capacitación y Compromiso organizacional

Pearson		Dimensión Promoción y capacitación
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,229*
	Sig. (bilateral)	,009

Nota. Elaboración propia

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

En la Tabla 27, se observó un coeficiente de correlación de 0.229, lo que evidenció una relación positiva baja entre la promoción y capacitación y el compromiso organizacional. Asimismo, el valor de significancia obtenido fue de 0.009, menor que α = 0.05, lo que permitió concluir que la correlación fue estadísticamente significativa.

f. Hipótesis específica 6

Regla de decisión

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Pearson

Nivel de significancia: α= 5% = 0,05

Valor de P = 0,002 R de Pearson = 0,273

Regla de decisión: Si p<0,05; entonces se rechaza la H0.

Tabla 28

Prueba de hipótesis entre Comunicación y Compromiso organizacional

Pearson		Dimensión Comunicación
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,273*
	Sig. (bilateral)	,002

Nota. Elaboración propia

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

En la Tabla 28, se observó un coeficiente de correlación de 0.273, lo que evidenció una relación positiva baja entre la comunicación y el compromiso organizacional. Asimismo, el valor de significancia obtenido fue de 0.002, menor que α = 0.05, lo que permitió concluir que la correlación fue estadísticamente significativa.

g. Hipótesis específica 7

Regla de decisión

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Pearson

Nivel de significancia: α= 5% = 0,05

Valor de P = 0,000 R de Pearson = 0,385

Regla de decisión: Si p<0,05; entonces se rechaza la H0.

Tabla 29

Prueba de hipótesis entre Puesto de trabajo y Compromiso organizacional

Pearson			Dimensión Puesto de trabajo
	Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,385*
		Sig. (bilateral)	,000

Nota. Elaboración propia

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

En la Tabla 29, se observó un coeficiente de correlación de 0.385, lo que evidenció una relación positiva moderada entre el puesto de trabajo y el compromiso organizacional. Asimismo, el valor de significancia obtenido fue de 0.000, menor que α = 0.05, lo que permitió concluir que la correlación fue estadísticamente significativa.

DISCUSIÓN

En esta sección de la investigación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral propuesta por Ruíz y Zavaleta, así como del Cuestionario de Compromiso Organizacional desarrollado por Meyer y Allen.

El resultado obtenido en la correlación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional fue positivo, moderado y significativo ($r = 0.319^*$, $p = 0.000$). Esta clasificación se basó en la propuesta de Cohen (1988), quien indicó que una correlación entre 0.30 y 0.49 se considera moderada. Esto sugiere que, a mayor satisfacción laboral del docente, mayor será su compromiso con la organización. Los resultados coinciden con diversas investigaciones previas, tanto a nivel internacional como nacional y local, que analizaron la relación entre ambas variables.

En el contexto internacional, Salessi (2022) encontró que los docentes con altos niveles de capital psicológico presentaban mayores niveles de satisfacción y compromiso afectivo, resaltando el papel del bienestar emocional en la consolidación del vínculo con la institución. De manera concordante, Villamizar (2023) reportó una correlación positiva entre ambas variables, lo que confirma la estrecha relación entre satisfacción y compromiso en contextos educativos. No obstante, el estudio de Pérez y Pinto (2022) presentó una aparente contradicción: a pesar de que los empleados manifestaron altos niveles de satisfacción, los niveles de compromiso, especialmente en sus componentes afectivo y de continuidad fueron bajos, siendo el compromiso normativo el único que mostró una correlación significativa con la satisfacción. Esta divergencia podría explicarse por factores contextuales como el tipo de contratación, el clima institucional o el grado de identificación con los valores organizacionales. En conjunto, estos estudios respaldan la

idea de que la satisfacción laboral mantiene una relación significativa con el compromiso organizacional, si bien su efecto puede verse mediado por variables contextuales.

En el contexto nacional, diversos estudios analizaron la relación entre ambas variables en el ámbito docente, evidenciando distintos niveles de asociación. Tal es el caso de Zavaleta (2021), quien coincidió con nuestra investigación y reportó que el fortalecimiento del compromiso organizacional estuvo estrechamente vinculado con el grado de satisfacción laboral percibido. De forma similar, Estrada y Gallegos (2021) identificaron una correlación moderada y significativa entre ambos constructos, subrayando que un mayor nivel de satisfacción se relacionó con un mayor compromiso institucional. Por su parte, Hernández (2022) encontró una relación positiva, aunque de baja magnitud, lo que podría atribuirse a condiciones institucionales menos favorables o a una cultura organizacional débil. En contraste, Neira (2023) halló una correlación muy alta entre ambas variables, posiblemente explicada por el tamaño reducido de la muestra, un ambiente laboral más favorable o una cultura organizacional más consolidada, donde el reconocimiento, la motivación y el desarrollo profesional estuvieron más presentes. A pesar de las diferencias en la intensidad de la relación, todos los estudios coincidieron en que la satisfacción laboral constituyó un factor clave para fortalecer el compromiso organizacional dentro del entorno educativo.

En el ámbito local, no se encontraron investigaciones que evaluaran de forma directa la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas superiores privadas. Los estudios disponibles, como el de Acevedo y Contreras (2021), se centraron en la satisfacción laboral y su influencia en el desempeño, sin abordar el compromiso organizacional como variable correlacional. Del mismo modo, Navarro (2023) analizó el compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente, sin considerar la satisfacción

laboral en su análisis. Si bien estos trabajos no estudiaron conjuntamente ambas variables, sus hallazgos permiten inferir que existe una conexión relevante entre ellas, ya que tanto la satisfacción como el compromiso han demostrado tener efectos sobre el rendimiento y la permanencia del personal docente. En este sentido, los resultados del presente estudio aportan evidencia empírica novedosa en el contexto local, al confirmar una correlación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Esto resalta la necesidad de que las instituciones educativas privadas desarrollen políticas integrales orientadas a mejorar ambos factores, no solo como elementos individuales, sino como componentes interrelacionados que inciden en la calidad educativa y en la estabilidad del cuerpo docente.

En relación con la dimensión “condiciones de trabajo” de la variable satisfacción laboral y su vínculo con el compromiso organizacional, se obtuvo una correlación positiva baja pero significativa ($r = 0.197^*$, $p = 0.025$). Este resultado indica que, si bien las condiciones laborales se relacionaron con el compromiso, su efecto no fue determinante, lo que señala la probable intervención de otros factores con mayor peso en esta relación. En línea con ello, el estudio de Hernández (2022) coincidió con nuestros hallazgos, al evidenciar que, aunque existía una relación positiva entre satisfacción y compromiso organizacional, esta fue de baja magnitud. En su análisis, factores como los valores compartidos, el ambiente laboral, la participación activa y el sentido de pertenencia fueron claves en el fortalecimiento del compromiso, resaltando la influencia de elementos simbólicos y culturales más allá de lo estructural. Esta interpretación resultó coherente con el modelo tridimensional de Meyer y Allen (1991), quienes sostuvieron que el compromiso organizacional no se basaba únicamente en factores instrumentales o funcionales como las condiciones físicas de trabajo, sino que requería también del involucramiento emocional (compromiso afectivo) y de un sentido de obligación moral hacia la organización (compromiso

normativo). Por lo tanto, los resultados evidencian que mejorar las condiciones laborales no es suficiente por sí solo; es necesario complementar estos esfuerzos con acciones que refuercen la cultura institucional, fomenten un liderazgo participativo y generen espacios donde los docentes puedan desarrollarse e identificarse con la organización.

En torno a la dimensión “remuneración y beneficios económicos” de la variable satisfacción laboral y su vínculo con el compromiso organizacional, se obtuvo una correlación positiva baja pero significativa ($r = 0.215^*$, $p = 0.015$). Este resultado sugiere que si bien la compensación económica se relaciona con el compromiso de los docentes, su impacto es limitado. En línea con ello, Acevedo y Contreras (2021) identificaron que, aunque el 50 % de los docentes se mostraron satisfechos con sus beneficios económicos, dicha satisfacción se vinculó más con el desempeño inmediato que con un compromiso sostenido con la institución. Desde la teoría de los dos factores de Herzberg (1959), la remuneración se clasifica como un factor higiénico: su presencia previene la insatisfacción, pero no genera motivación duradera ni compromiso por sí sola. Esta perspectiva permite interpretar la baja correlación encontrada, ya que los beneficios económicos pueden mejorar la percepción general del entorno laboral, pero no fortalecen un vínculo afectivo ni promueven la identificación con la organización. Por esta razón, se recomienda a la institución complementar la remuneración con estrategias de reconocimiento y crecimiento profesional, para fortalecer así el compromiso de los docentes.

En torno a la dimensión “supervisión” dentro de la satisfacción laboral y su vínculo con el compromiso organizacional, se halló una correlación positiva baja pero significativa ($r = 0.290^*$, $p = 0.001$). Este resultado demuestra que la calidad del liderazgo y la supervisión en la institución educativa se relaciona con el nivel de compromiso de los docentes; sin embargo, no constituye un

factor decisivo. Según Ruiz y Zavaleta (2013), la supervisión es un factor clave de la satisfacción laboral, ya que incide directamente en el clima psicológico del entorno de trabajo y en la percepción de equidad y valoración del desempeño. En concordancia, Meyer y Allen (1991) plantean que las relaciones laborales basadas en el acompañamiento, el respeto y la comunicación fortalecen el compromiso afectivo, caracterizado por el vínculo emocional con la organización y el deseo genuino de permanecer en ella. Este hallazgo cobra especial relevancia en el contexto educativo, donde la calidad de la supervisión no solo repercute en el bienestar del docente, sino también en su alineación con los objetivos institucionales y su disposición a contribuir activamente al desarrollo de la organización. Si bien no se identificaron estudios previos que analicen de forma directa la relación entre supervisión y compromiso organizacional en contextos educativos, los resultados de este estudio aportan evidencia inicial sobre la importancia de este vínculo, y resaltan la necesidad de fortalecer estilos de liderazgo participativo y empático que promuevan la motivación, la escucha activa y el reconocimiento continuo.

En cuanto a la dimensión “relaciones humanas” dentro de la satisfacción laboral y su vínculo con el compromiso organizacional, se obtuvo una correlación positiva baja pero significativa ($r = 0.298^*$, $p = 0.001$). Este resultado indica que la calidad de las interacciones entre los docentes y su entorno laboral se relaciona con su nivel de compromiso organizacional, aunque no de manera determinante. En este contexto, Pedraza (2020) coincidió con los hallazgos del presente estudio al identificar que el trabajo en equipo, el reconocimiento y el aprendizaje continuo fueron factores asociados a las relaciones humanas, los cuales fortalecieron el sentido de pertenencia y el compromiso con la institución. De manera similar, Romero (2023) encontró que los docentes con mayor satisfacción en sus relaciones interpersonales demostraban un mayor grado de compromiso laboral. Estos hallazgos reforzaron lo observado en esta investigación, destacando

que las relaciones humanas positivas impactaron, aunque de forma limitada, en el vínculo del docente con su institución. Desde la teoría tridimensional del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), estos resultados pueden interpretarse como una expresión del compromiso afectivo, en tanto las relaciones interpersonales de calidad fomentaron una conexión emocional con la organización, un deseo de permanencia y una identificación positiva con los objetivos institucionales. En este sentido, fortalecer las relaciones humanas dentro de la institución podría constituir una estrategia clave para consolidar el compromiso afectivo de los docentes. Por ello, se recomienda que la institución promueva un ambiente de trabajo colaborativo mediante estrategias que refuercen la comunicación horizontal y el reconocimiento entre pares, elementos esenciales para cultivar un entorno laboral favorable.

En relación con la dimensión “promoción y capacitación” dentro de la satisfacción laboral y su vínculo con el compromiso organizacional, se identificó una correlación positiva baja y significativa ($r = 0.229^*$, $p = 0.009$). Este resultado sugiere que las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional ofrecidas por la institución educativa se relacionan con el nivel de compromiso de los docentes, aunque su impacto no resulta determinante. En esta línea, Neira (2023) también encontró una relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, reportando una correlación más elevada. Si bien su estudio abordó el constructo de desarrollo profesional, este guardó estrecha relación con la dimensión de promoción y capacitación considerada en el presente trabajo, ya que ambos conceptos aluden a las posibilidades que tiene el docente para formarse, actualizarse y avanzar en su trayectoria laboral. De forma complementaria, Buitrón (2020) evidenció una asociación positiva entre estas variables y concluyó que las políticas institucionales orientadas al desarrollo profesional resultaban fundamentales para consolidar el compromiso del personal docente, al propiciar un entorno que favoreciera la

permanencia y el sentido de pertenencia. Desde el enfoque teórico de Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional está compuesto por componentes afectivo, normativo y de continuidad, los cuales pueden verse fortalecidos cuando el colaborador percibe que la organización invierte en su crecimiento y reconoce su potencial. Por tanto, se recomienda a la institución implementar programas de formación continua, mecanismos de promoción interna y planes de desarrollo profesional que respondan a las necesidades del cuerpo docente, como estrategia para consolidar su compromiso con la organización y elevar la calidad educativa.

En torno a la dimensión "comunicación" dentro del constructo de satisfacción laboral y su vínculo con el compromiso organizacional, se identificó una correlación positiva baja pero significativa ($r = 0.273^{**}$, $p = 0.002$). Este hallazgo muestra que una comunicación interna efectiva dentro de la institución educativa se relaciona positivamente con el compromiso de los docentes, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identificación. Sin embargo, su impacto es limitado, lo que evidencia que otros factores también se asociaron con la consolidación del vínculo organizacional. En este sentido, los resultados de la presente investigación difirieron de los hallazgos reportados por Rodríguez (2023), quien analizó la relación entre satisfacción con la comunicación interna y compromiso organizacional. Aunque no encontró una asociación significativa con el compromiso global, sí identificó una relación positiva con su componente afectivo, lo que respaldó la idea de que la calidad de la comunicación se relaciona más directamente con el plano emocional del compromiso. Desde la perspectiva teórica de Meyer y Allen (1991), estos resultados pueden interpretarse como una manifestación del compromiso afectivo, en tanto una comunicación clara, fluida y bidireccional refuerza la conexión emocional entre el colaborador y la organización. Por ello, se recomienda que la institución fortalezca sus canales de comunicación interna mediante estrategias que promuevan la interacción horizontal, la

escucha activa y la retroalimentación continua, factores que pueden contribuir significativamente a consolidar el compromiso afectivo de los docentes.

En torno a la dimensión ‘puesto de trabajo’, dentro del constructo de satisfacción laboral y su vínculo con el compromiso organizacional, se identificó una correlación positiva, moderada y significativa ($r = 0.385^*$, $p = 0.000$). Este hallazgo indica que los aspectos vinculados a las tareas que desempeñan los docentes, la variedad de funciones y la adecuación del puesto a sus competencias se relacionan significativamente con su nivel de compromiso institucional. Estos resultados coincidieron con la investigación de Acevedo y Contreras (2021), quienes encontraron que aspectos relacionados con la significación de la tarea y el rol laboral impactaron directamente en la satisfacción y el desempeño de los docentes con funciones administrativas, destacando el papel del puesto como un factor estructural en la motivación laboral. En esta misma línea, Cantú et al. (2023) evidenciaron que el desempeño del capital humano en instituciones de educación superior estuvo explicado principalmente por factores como la estructura organizacional, la claridad en los puestos de trabajo, las políticas institucionales y la adecuada asignación del personal, así como por prácticas de reconocimiento y recompensas. Por ello, se recomienda que la institución educativa revise la definición de funciones y la carga laboral, e implemente mecanismos de reconocimiento que fortalezcan las características del puesto como estrategia para fomentar el compromiso organizacional de los docentes.

CONCLUSIONES

Se identificó una correlación positiva moderada y significativa (r = 0.319; p = 0.000) entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025, lo que indica que un mayor nivel de satisfacción laboral favorece un mayor compromiso del docente con la institución.

Se determinó una relación positiva baja pero significativa (r = 0.197; p = 0.025) entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

Se determinó una correlación positiva baja pero significativa (r = 0.215; p = 0.015) entre la supervisión y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

Se determinó una correlación positiva baja pero significativa (r = 0.290; p = 0.001) entre la remuneración y los beneficios económicos y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

Se determinó una correlación positiva baja pero significativa (r = 0.298; p = 0.001) entre las relaciones humanas y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

Se determinó una correlación positiva baja pero significativa (r = 0.229; p = 0.009) entre la promoción y capacitación, y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

Se determinó una correlación positiva baja pero significativa (r = 0.273; p = 0.002) entre la comunicación y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

Se determinó una correlación positiva moderada y significativa ($r = 0.385$; $p = 0.000$) entre el puesto de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la institución educativa privada implementar estrategias integrales que fortalezcan los factores de satisfacción laboral que evidenciaron una relación significativa con el compromiso organizacional. En primer lugar, es prioritario optimizar los aspectos vinculados al puesto de trabajo, revisando la definición de funciones, la distribución de la carga laboral y el grado de autonomía docente, lo que contribuye directamente al bienestar y al compromiso institucional. Por consiguiente, también se deben considerar aspectos como la remuneración y los beneficios económicos; resulta pertinente revisar las escalas salariales, los incentivos y los beneficios complementarios, ya que se relacionan con la percepción de equidad y reconocimiento. En cuanto a la supervisión, se sugiere promover un liderazgo pedagógico cercano que brinde acompañamiento, reconocimiento y retroalimentación constructiva, generando un entorno más motivador. Del mismo modo, se deben optimizar los canales de comunicación interna, fomentando una interacción clara, bidireccional y efectiva que fortalezca la confianza, el sentido de pertenencia y la toma de decisiones compartida. Asimismo, es clave fortalecer las relaciones humanas, impulsando un clima de respeto, colaboración y apoyo entre colegas, lo que refuerza la cohesión del equipo docente. En lo referente a la promoción y capacitación, se recomienda implementar programas de formación continua y desarrollo profesional, ya que el crecimiento del personal fortalece su identificación con la institución. Finalmente, se deben mejorar las condiciones de trabajo, garantizando un entorno físico adecuado y recursos suficientes que contribuyan al bienestar y al compromiso organizacional de los docentes.

A los docentes se les sugiere asumir un rol activo en el fortalecimiento del compromiso organizacional, participando en iniciativas que promuevan su satisfacción laboral. La implicación en programas de capacitación continua no solo favorece su desarrollo profesional, sino que

también refuerza el sentido de pertenencia e identificación con la institución. Asimismo, es importante cultivar relaciones interpersonales positivas, ya que la dimensión de relaciones humanas evidenció una correlación significativa con el compromiso. Fomentar un ambiente de apoyo y colaboración entre colegas contribuye a mejorar el clima organizacional y, con ello, el bienestar docente. Finalmente, se recomienda adoptar una actitud proactiva en el desempeño de sus funciones, enfocándose en la mejora continua y en aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales, lo cual puede ser decisivo para fortalecer su vínculo con la organización.

Para la carrera profesional de Psicología, en el área organizacional, se recomienda utilizar los hallazgos de esta investigación como insumo para diseñar intervenciones que promuevan el bienestar y el compromiso organizacional en contextos educativos. Es fundamental que los programas de formación incluyan contenidos sobre satisfacción laboral y dinámicas organizacionales, dotando a los futuros psicólogos de herramientas teóricas y prácticas para abordar estos factores de manera efectiva. Asimismo, se sugiere que los profesionales en Psicología Organizacional desarrollen estrategias psicoeducativas y programas de intervención adaptados a las particularidades del contexto docente, considerando la influencia mutua entre satisfacción y compromiso. Estas acciones deben abordarse desde un enfoque integral, que contemple tanto las condiciones estructurales como los componentes emocionales del entorno laboral, con el fin de fortalecer el vínculo de los docentes con la institución.

Para futuras investigaciones, se sugiere ampliar el estudio incorporando diferentes tipos de instituciones educativas, con el propósito de analizar si las relaciones entre las variables se mantienen o varían según el contexto. Asimismo, sería pertinente utilizar un enfoque mixto que combine encuestas con entrevistas o grupos focales, lo que permitiría identificar factores que no

se evidencian únicamente en los datos cuantitativos. De este modo, se lograría una comprensión más completa del fenómeno y una mayor aplicabilidad de los resultados.

Finalmente, se recomienda continuar con investigaciones en esta área, ampliando el análisis a otros factores que puedan influir en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Profundizar en el estudio de la cultura organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional, la carga laboral u otras variables de interés del investigador permitirá obtener una comprensión más completa de los elementos que fortalecen el compromiso de los docentes en las instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, S. & Contreras, M. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo.* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10064

Buitrón, K. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima.* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio institucional USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6962

Cantú, N. S., Pedraza, N. A., & Madero, S. M. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación Universitaria, 16*(4), 11–22. https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Duche, A., Gutiérrez, A. & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, *15*(70), 15-24. https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1099

Estrada, E. & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educación y Formación*, *6* (1), e3854. https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854

Freire, P. (1997). *Pedagogía del oprimido* (17.ª ed.). Siglo XXI Editores.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). Allyn & Bacon.

Hernández, M. (2022). *Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de una universidad privada, 2021.* [Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/items/92855048-bdc5-430a-b2aa-3c7128d4e689

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2013). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Ediciones Puma Santa Fe.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP, & Ministerio de Educación del Perú. (2024). *Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente en el contexto post pandemia por COVID-19.* [Informe de evidencia sobre educación y salud mental, N. º 5]. Ministerio de Educación del Perú. https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/11321

Landy, F. J., & Conte, J. M. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill.

Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Brooks/Cole Pub. Co.

Martínez, N. (2007). Recursos humanos y management empresarial: El caso de la satisfacción laboral. *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales, 52*, 75–101.

https://www.researchgate.net/publication/28224614_Recursos_humanos_y_management_empresarial_El_caso_de_la_satisfaccion_laboral

Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row Publishers.

Meyer, J., & Allen, J. (1991). *Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application.* Sage Publications.

Mijares, M. A. (2011). *Principales factores que influyen en el nivel de compromiso organizacional dentro de una empresa de outsourcing.* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León, México]. Repositorio digital. https://cd.dgb.uanl.mx/bitstream/handle/201504211/5370/20644.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morillo, I. J. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, 7*(1), 43–57. https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224–247. https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

Navarro, Y. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según los docentes de un centro educativo de Jauja en el año 2023.* [Tesis para optar el título de Licenciado].

Repositorio de la Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13943

Neira, D. (2023). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa básica regular, Lima Cercado en el año 2023.* [Tesis para obtener el grado de Licenciado]. Repositorio de la Universidad Tecnológica del Perú. https://hdl.handle.net/20.500.12867/9225

Neyra Vilcarromero, M., Aliaga Jimenez, B. K., Burgos Chavez, V. S., & Álvarez Manrique, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima. *Revista Investigación, Validación y Aplicación, 7*(1). https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412

Palomino, C. (2023). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N.º 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. Repositorio de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/dcec409e-598b-4d90-b793-eafd70c64b95/content

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 10*(20), e005. https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595

Peiró, J. M., González-Romá, V., Bravo, M. J., & Zurriaga, R. (1995). La medida de la satisfacción laboral. *Ansiedad y Estrés, 1*(2–3), 231–253. https://www.ansiedadyestres.es/sites/default/files/rev/ucm/1995/anyes1995a18.pdf

Pérez, M., & Pinto, L. (2022). *Estudio de satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes y administrativos de la Universidad de Santander Campus Valledupar.* [Trabajo de grado, Universidad de Santander]. Repositorio de la Universidad de Santander. https://repositorio.udes.edu.co/handle/001/8904

Peralta, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). El compromiso laboral: Discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe, (19),* 81-109. https://www.redalyc.org/pdf/213/21301905.pdf

Piaget, J. (1975). *La equilibración de las estructuras cognitivas: Problema central del desarrollo.* Editorial Ariel.

Ríos, C. A. (2024). *Compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa La Asunción de Palian – Huancayo.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio de la UNCP. https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10422

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.ª ed.). Pearson México. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf

Rodríguez, A., & Raga, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 17*(2), 117-142. https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7

Rodríguez, B. (2023). *Satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional en un colegio de Huancayo, en tiempos de covid-19.* [Tesis para optar el título profesional

de Licenciada]. Repositorio de la Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13791

Romero, L. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Discovery School El Tambo – Huancayo.* [Tesis para maestría]. Repositorio de la Universidad del Centro del Perú. http://hdl.handle.net/20.500.12894/10080

Ruíz, A., & Zavaleta, M. (2013). *Test de satisfacción laboral.* Fondo Editorial UCV.

Sabino, C. (2000). *El proceso de investigación*. Editorial Panapo. http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf

Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas. *Revista Puertorriqueña de Psicología, 33*(2), 244–257. https://doi.org/10.55611/reps.3302.04

Sanchez, C. (2019). *Normas APA – 7ma (séptima) edición*. https://normas-apa.org/

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Vol. 1). Universidad Ricardo Palma.

Soria, K., Zuniga, S., & Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: Un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información tecnológica, 32*(3), 113–120. https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113

Villamizar, A. (2023). Evaluación del compromiso y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en el Ecuador. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración, 10*(2), 92–101. https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2

Sáenz, E. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad bancaria - Agencia San Felipe.* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12170/1/IV_FCE_308_TE_Saenz_Contreras_2022.pdf

Zavaleta, N. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa Nº 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.* [Tesis de maestría]. Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/7765b8c6-a0f4-4b38-b793-eaf482cbcbbf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia del proyecto de investigación

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis general	**Variable uno:** Satisfacción Laboral **Variable dos:** Compromiso organizacional	**Dimensiones de la Variable Independiente:** 1. Condiciones de trabajo 2. Remuneración y Beneficios Laborales 3. Supervisión 4. Relaciones humanas 5. Relación y capacitación 6. Comunicación 7. Puesto de trabajo **Dimensiones de la Variable Dependiente:** 1. Componente afectivo	**Enfoque:** Cuantitativo **Tipo:** Científico **Alcance:** Correlacional **Diseño:** No experimental, transversal y correlacional **Población:** Docentes de una institución privada **Muestra:** Censal **Instrumentos:** **Instrumento 1:** Escala de satisfacción laboral (SL-ARG) de Ruiz y Zavaleta (2013)
¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025?	Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025	Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.			
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:			
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025? - ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025? - ¿Cuál es la relación entre la remuneración y beneficios laborales y el compromiso organizacional en los docentes de una institución	- Identificar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025 - Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025. - Determinar la relación entre la remuneración y los beneficios laborales y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.	- Existe relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025. - Existe relación entre la remuneración y los beneficios laborales y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025. - Existe relación entre la supervisión y el compromiso			

privada de Huancayo, 2025? - ¿Cuál es la relación entre la supervisión y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025? - ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025? - ¿Cuál es relación entre la promoción y capacitación y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025? - ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025? - ¿Cuál es la relación entre el puesto de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025?	- Determinar la relación entre la supervisión y el compromiso organizacional en los colaboradores en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025. - Determinar la relación entre las relaciones humanas y el compromiso organizacional en los colaboradores en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025. - Determinar la relación entre la promoción y la capacitación y el compromiso organizacional en los colaboradores en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025. - Determinar la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los colaboradores en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025. - Determinar la relación entre el puesto de trabajo y el compromiso organizacional en los colaboradores en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.	organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025. - Existe relación entre las relaciones humanas y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025. - Existe relación entre la promoción y capacitación y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025. - Existe relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025. - Existe relación entre el puesto del trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada de Huancayo, 2025.		2. Componente de continuidad 3. Componente normativo	**Instrumento 2:** Cuestionario de Compromiso Organizacional de Mayer y Allen (1991)

Anexo 2: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PRIVADA HUANCAYO, 2025 (CON CAPACIDAD DE DECISIÓN)

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en este estudio sobre la posible relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en docentes de una institución privada. Esta investigación es realizada por Sinar Luz Huacho Tarrillo y Mishely Janet Lindo Pérez, bachilleres de Psicología en la Universidad Continental.

Si decide participar, se realizará lo siguiente:

Se aplicarán dos cuestionarios, los cuales deberá responder con la mayor honestidad posible. Usted podrá tomarse el tiempo necesario para contestar las preguntas.

1. Escala de Satisfacción Laboral (43 ítems).

2. Cuestionario de Compromiso Organizacional (18 ítems).

Riesgos y beneficios: No hay riesgos para su salud. Los resultados serán confidenciales y no generarán costos para usted.

Confidencialidad: Toda información será anónima. Si los resultados se publican, no se revelará ninguna identidad.

Derechos del participante: Si decide participar, tiene el derecho de retirarse en cualquier momento del estudio, o de no participar en alguna parte del mismo, sin que esto le cause perjuicio alguno.

DECLARACIÓN Y CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que estaré involucrado/a si decido participar, y entiendo que puedo optar por no participar o retirarme en cualquier momento sin que esto afecte mi bienestar o mis derechos.

Contacto de las investigadoras:

● Huacho Tarrillo, Sinar Luz - 74936978@continental.edu.pe
● Lindo Perez, Mishely Janet - 75319207@continental.edu.pe

Anexo 3: INSTRUMENTO 1-Escala Satisfacción Laboral-ARG

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-ARG

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un Totalmente en Desacuerdo (TD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

Totalmente de acuerdo (TA)

De acuerdo (DA)

Indiferente (I)

En desacuerdo (ED)

Totalmente en desacuerdo (TD)

		TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					

17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
		TA	**DA**	**I**	**ED**	**TD**
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como reuniones, cartas, memorándums, etc.					
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

Muchas gracias por su participación.

Anexo 4: INSTRUMENTO 2– Cuestionario de compromiso organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

Ejemplo

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla, en este caso colocaría el número 7 en el recuadro al inicio de la pregunta siguiente.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización.							

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión.

		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1	Si yo no hubiera invertido en esta organización consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							

6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8	Esta organización merece mi lealtad.							
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios							
10	No siento ningún compromiso de empleador actual.							
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento Comprometido con su gente.							
12	Esta organización significa mucho para mí.							
13	Le debo muchísimo a mi organización.							
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.							
15	No me siento parte de mi organización.							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización seria la escasez de alternativas.							
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.							

Muchas gracias por su participación.

Anexo 5: Carta de aceptación del permiso para poder realizar las aplicaciones de test psicológicos

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de investigación

SEÑORA: NARDA YBANNEZ FLORES

Yo HUACHO TARRILLO SINAR LUZ, identificado con DNI: 74936978, domiciliada en Jr. Lino 370, Huancayo, Huancayo, con teléfono N° 921 066 658 y yo LINDO PEREZ MISHELY JANET, identificado con DNI: 75319207, domiciliada en Av. Francisca de la calle 325, con teléfono N° 973 612 895.

Ante usted respetuosamente nos presentamos y exponemos lo siguiente: Habiendo culminado la carrera de Psicología en la Universidad Continental, solicitamos ante usted permiso para realizar nuestro trabajo de investigación titulado "Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una institución privada en Huancayo, 2025" con los docentes de la institución la cual usted dirige, la investigación tiene por finalidad elaborar una Tesis para la obtención del título profesional en Psicología.

El trabajo de investigación tiene las siguientes características:

- Confidencialidad absoluta en el manejo de la información.
- Dirigido a personas mayores de 18 años.
- Docentes que trabajan de manera presencial.
- Cada participante debe aceptar el consentimiento informado antes de responder a los cuestionarios.
- El tiempo requerido es de 35 minutos aproximadamente.

Por lo expuesto:

Esperamos pueda acceder a nuestra solicitud.

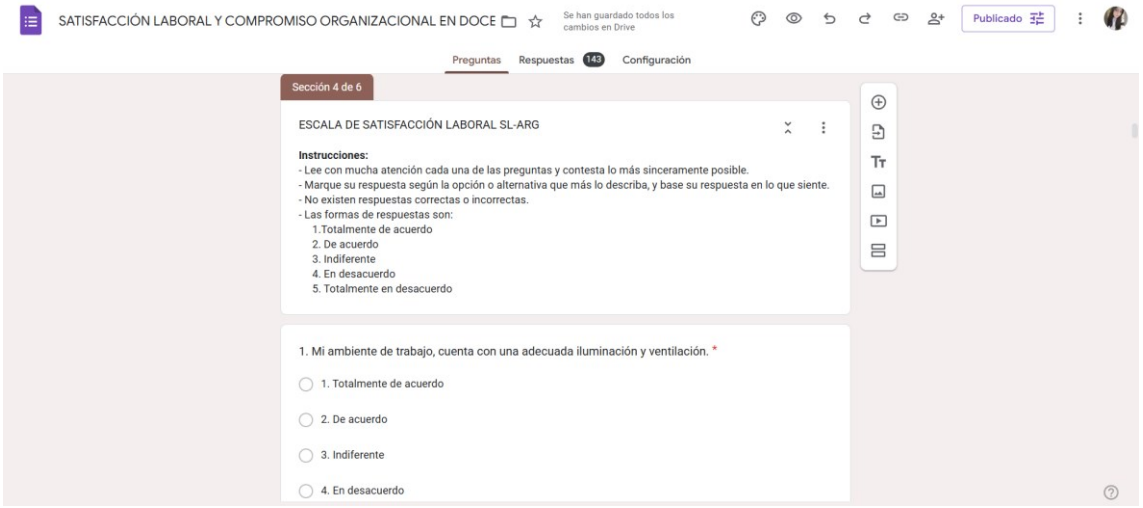
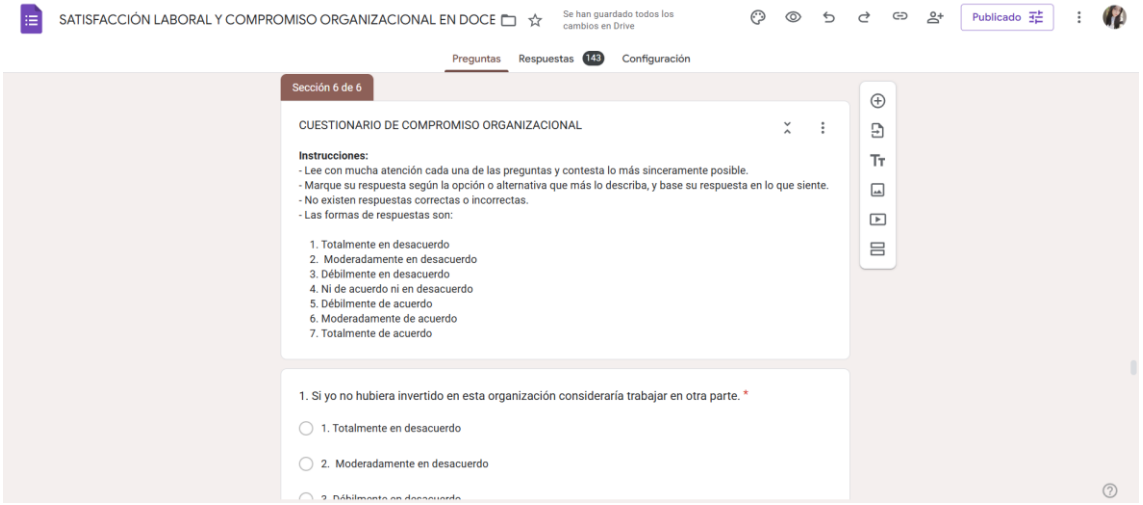
Agradecemos de antemano su atención y quedamos a la espera de su pronta respuesta.

Huancayo, 16 de enero de 2025

Sinar Luz Huacho Tarrillo
DNI: 74936978

Mishely Janet Lindo Perez
DNI: 75319207

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E.S. PRIVADO CONTINENTAL
DIRECCIÓN
Dirección General de Educación Superior

Narda Ybáñez Flores
Directora
Instituto Continental

Anexo 6: Evidencia de aplicación