

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Una Institución Adventista

Compromiso organizacional, satisfacción laboral y deserción laboral en los profesionales de Educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019

Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Educación con mención en
Gestión Educativa

Autor:

Ángel Becerra Santa Cruz

Asesor:

Dr. Salomón Vásquez Villanueva

Lima, marzo de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, Dr. Salomón Vásquez Villanueva de la Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Compromiso organizacional, satisfacción laboral y deserción laboral en los profesionales de Educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019”** constituye la memoria que presenta el Magister Angel Becerra Santa Cruz, para aspirar al Grado Académico de Doctor en Educación, con mención en Gestión Educativa, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión, bajo mi dirección y asesoría.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 24 días del mes de abril del año 2022.



.....

Dr. Salomón Vásquez Villanueva

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE DOCTOR

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 23 días del mes de marzo del año 2022, siendo las 04:00 P.m, se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dra. Ethel Altez Ortiz, el secretario: Dr. Jorge Platón Maquera Sosa, los demás miembros: Josue Edison Turpo Chaparro y Gabriela Requena Cabral y el asesor: Dr. Salomón Vásquez Villanueva, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Doctor(a) titulada: Compromiso organizacional, satisfacción laboral y deserción laboral, en los profesionales de Educación de las Asociaciones Educativa Adventistas del Perú, 2019.

.....del Magister/Maestro(a)
Angel Becerra Santa Cruz
.....
.....Conducente a la obtención del Grado Académico de Doctor en:
Educación
(Nomenclatura del Grado Académico)
.....
.....con Mención en Gestión Educativa

..... El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

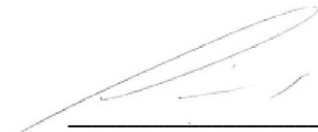
Magíster, Maestro (a): Angel Becerra Santa Cruz

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>18</u>	<u>A-</u>	<u>Con nominación de Muy Bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Bachiller/Licenciado(a)

Dedicatoria

A Elizabeth, mi amada esposa y mujer
virtuosa, quien con sus sabios consejos
alienta mi superación profesional para
esta vida y la eternidad.

Agradecimientos

A Dios, Creador, Sustentador y Fuente de Sabiduría, quién me llamó para trabajar en su obra admirable.

A la Universidad Peruana Unión, campus Juliaca de cuya fuente he bebido mis conocimientos para esta vida y la eternidad.

A mis padres, Arcadio y Clara, ejemplos de amor y sacrificio en promover mi buena educación.

A mis hermanos, Olga, Erlin, Miguel y Elber por su apoyo incondicional en hacer realidad mis sueños y metas.

A mi asesor el Dr. Salomón Vásquez Villanueva, por su calidad académica, humana y profesional, por enseñarme a ser mejor.

A la Mg. Lucy Puño Quispe y a la Mg. Carmen Rosa Apaza Humerez por su ayuda en el análisis estadístico de esta indagación.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos	v
Tabla de contenido.....	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras.....	xi
Índice de anexos	xii
Resumen	xiv
Abstract.....	xv
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	16
1.1. Identificación del problema	16
1.2. Objetivos.....	21
1.2.1. Objetivo general	21
1.2.2. Objetivos específicos.....	21
1.3. Justificación	22
1.4. Marco Filosófico.....	24
Capítulo II. Marco teórico	27
2.1. Antecedentes.....	27
2.1.1. Antecedentes internacionales	27
2.1. Bases teóricas	33
2.2.1. Compromiso organizacional (organizational commitment)	34
2.2.2. Satisfacción laboral (work satisfaction)	41
2.2.3. Deserción laboral (desertion labor)	48
2.3. Marco conceptual	51
2.3.1. Compromiso organizacional	51
2.3.2. Satisfacción laboral.....	52
2.3.3. Deserción laboral.....	52
2.4. Hipótesis	53
2.4.1. Hipótesis general	53
2.4.2. Hipótesis específicas	53
Capítulo III. Materiales y métodos	55

3.1.	Tipo de investigación	55
3.2.	Diseño de la investigación	55
3.3.	Población y muestra	56
3.3.1.	Población.....	56
3.3.2.	Muestra	56
3.4.	Operacionalización de variables	58
3.5.	Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	61
3.5.1.	Técnicas de recolección	61
3.5.2.	Cuestionario sobre Compromiso Organizacional	62
3.5.3.	Cuestionario sobre satisfacción laboral.....	64
3.5.4.	Cuestionario sobre deserción laboral.....	67
3.6.	Procesamiento y análisis de datos	67
3.7.	Aspectos éticos.....	68
Capítulo IV. Resultados y discusión		69
4.1.	Resultados descriptivos	69
4.1.1.	Análisis descriptivo sobre las características de la muestra de estudio 69	
4.2.	Correlación entre las variables de estudio	72
4.3.	Correlaciones entre las dimensiones del compromiso organizacional de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú	75
4.4.	Correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú	78
4.4.1.	Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú (AEACOP)	78
4.4.2.	Asociación Educativa Adventista del Lago Titicaca (AEALT).....	79
4.4.3.	Asociación Educativa Adventista Nor Oriental (AEANOR)	80
4.5.	Correlaciones entre las dimensiones de deserción laboral de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú	81
4.5.1.	Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú (AEACOP)	81
4.5.2.	Asociación Educativa Adventista del Lago Titicaca (AEALT).....	83
4.5.3.	Asociación Educativa Adventista Nor Oriente (AEANOR).....	84
4.6.	Regresión lineal simple entre dos variables	85

4.6.1.	Compromiso organizacional con satisfacción y deserción laboral.....	86
4.6.2.	Compromiso organizacional afectivo, de continuidad y normativo con satisfacción y deserción laboral	88
4.7.	Discusión de los resultados	94
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones		100
5.1.	Conclusiones	100
5.2.	Recomendaciones	101
Referencias.....		104

Índice de tablas

Tabla 1.	Distribución de los docentes de la Unión Peruana del Norte y Unión Peruana del Sur, según Asociación o campo educativo.....	56
Tabla 2.	Operacionalización de la variable compromiso organizacional.....	58
Tabla 3.	Operacionalización de la variable satisfacción laboral.....	58
Tabla 4.	Operacionalización de la variable deserción laboral.....	59
Tabla 5.	Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú (AEACOP).....	68
Tabla 6.	Asociación Educativa Adventista del Lago Titicaca (AEALT)...	69
Tabla 7.	Asociación Educativa Adventista Nor Oriente (AEANOR).....	70
Tabla 8.	Matriz de Correlación entre las Variables Compromiso Organizacional, Satisfacción Laboral y Deserción Laboral en la AEACOP.....	72
Tabla 9.	Matriz de Correlación entre las Variables Compromiso Organizacional, Satisfacción Laboral y Deserción Laboral en la AEALT.....	73
Tabla 10.	Matriz de Correlación entre las Variables Compromiso Organizacional, Satisfacción Laboral y Deserción Laboral en la AEANOR.....	74
Tabla 11.	Correlaciones entre las Dimensiones de Compromiso Organizacional de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú.....	76
Tabla 12.	Correlaciones entre las Dimensiones de Satisfacción Laboral (AEACOP).....	77
Tabla 13.	Correlaciones entre las Dimensiones de Satisfacción Laboral (AEALT.....	78
Tabla 14.	Correlaciones entre las Dimensiones de Satisfacción Laboral (AEANOR).....	80
Tabla 15.	Correlaciones entre las dimensiones de Deserción Laboral (AEACOP).....	81
Tabla 16.	Correlaciones entre las dimensiones de Deserción Laboral (AEALT).....	83
Tabla 17.	Correlaciones entre las Dimensiones de Deserción Laboral (AEANOR).....	84
Tabla 18.	Coeficientes de Regresión Lineal Simple y Coeficientes de Determinación de Satisfacción Laboral y Deserción Laboral en	85

	Función a Compromiso Organizacional.....	
Tabla 19.	Resumen de Coeficientes de Regresión Lineal Simple y Coeficiente de Determinación de Satisfacción Laboral y Deserción Laboral en Función a Compromiso Organizacional...	88
Tabla 20.	Coeficientes de Regresión Simple y Coeficiente de Determinación de Satisfacción Laboral Intrínseca y Extrínseca en Función a Compromiso Organizacional.....	91

Índice de figuras

Figura 1.	Esquema. Elementos del compromiso organizacional.....	36
Figura 2.	Simulación del Modelo de Regresión de Compromiso Organizacional con Satisfacción Laboral y Deserción Laboral.....	86
Figura 3.	Gráfico de Regresión Lineal Simple para Satisfacción Laboral y Deserción Laboral en Función de Compromiso Organizacional.....	87
Figura 4.	Dimensiones de Compromiso Organizacional con Satisfacción Laboral.....	89
Figura 5.	Dimensiones de Compromiso Organizacional con Deserción Laboral.....	90
Figura 6.	Compromiso Organizacional Afectivo y de Continuidad con Satisfacción Laboral Extrínseca.....	92
Figura 7.	Compromiso Organizacional Afectivo y Normativo para Satisfacción Laboral Intrínseca.....	93

Índice de anexos

Anexo 1.	Matriz de Instrumental.....	115
Anexo 2.	Matriz de Consistencia.....	116
Anexo 3.	Autorización de aplicación de Instrumentos.....	119
Anexo 4.	Consentimiento Informado.....	122
Anexo 5.	Cuestionario de Compromiso Laboral.....	123
Anexo 6.	Cuestionario de Satisfacción Laboral.....	125
Anexo 7.	Cuestionario de Deserción Laboral.....	128
Anexo 8.	Análisis de Fiabilidad Compromiso Organizacional (AEACOP).....	130
Anexo 9.	Análisis de Fiabilidad Satisfacción Laboral (AEACOP).....	131
Anexo 10.	Análisis de Fiabilidad Deserción Laboral (AEACOP).....	134
Anexo 11.	Análisis de Fiabilidad Compromiso Organizacional (AEALT)...	136
Anexo 12.	Análisis de Fiabilidad Satisfacción Laboral (AEALT).....	137
Anexo 13.	Análisis de Fiabilidad Deserción Laboral (AEALT).....	140
Anexo 14.	Análisis de Fiabilidad Compromiso Organizacional (AEANOR).....	142
Anexo 15.	Análisis de Fiabilidad Satisfacción Laboral (AEANOR).....	143
Anexo 16.	Análisis de Fiabilidad Deserción Laboral (AEANOR).....	146
Anexo 17.	Gráfico de Calor Compromiso Organizacional (AEACOP).....	148
Anexo 18.	Gráfico de Calor Satisfacción Laboral (AEACOP).....	151
Anexo 19.	Red de Correlaciones Satisfacción Laboral (AEACOP).....	154
Anexo 20.	Red de Correlaciones Deserción Laboral (AEACOP).....	154
Anexo 21.	Gráfico de Calor Compromiso Organizacional (AEALT).....	155
Anexo 22.	Gráfico de Calor Satisfacción Laboral (AEALT).....	156
Anexo 23.	Red de Correlaciones de Satisfacción Laboral (AEALT).....	160
Anexo 24.	Gráfico de Calor de Deserción Laboral (AEALT).....	160
Anexo 25.	Red de Correlaciones de Deserción Laboral (AEALT).....	162
Anexo 26.	Gráfico de Calor de Compromiso Organizacional (AEANOR)...	163
Anexo 27.	Red de Correlaciones de Compromiso Organizacional	164

	(AEANOR).....	
Anexo 28.	Gráfico de Calor de Satisfacción Laboral (AEANOR).....	165
Anexo 29.	Red de Correlaciones de Satisfacción Laboral (AEANOR).....	168
Anexo 30.	Gráfico de Calor de Deserción Laboral (AEANOR).....	169
Anexo 31.	Red de Correlaciones de Deserción Laboral (AEANOR).....	171

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar en qué medida el compromiso organizacional predice la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú. El tipo de investigación es cuantitativa con un diseño no experimental-correlacional de corte transversal, se aplicó un estudio de regresión lineal simple para estimar el coeficiente de determinación (R^2) entre las variables. La muestra estuvo conformada por 301 docentes que se obtuvo por conveniencia del investigador. Los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario sobre compromiso organizacional, escala de satisfacción docente y cuestionario para medir la deserción laboral, que presentan validez de constructo y confiabilidad por consistencia interna.

Los resultados determinaron que existe correlación directa y alta entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral ($Rho= 0,73$) y la deserción laboral ($Rho= -0,6$) con un $p\text{-val} < 0,05$. Asimismo, el compromiso organizacional predice un 11% (R^2) la satisfacción laboral con un coeficiente de regresión de 1,53 y el compromiso organizacional predice un 16% (R^2) la deserción laboral con un coeficiente de regresión de 0.6, se concluye que el compromiso organizacional muestra una predicción baja tanto para satisfacción laboral y la deserción laboral.

Palabras claves: Compromiso organizacional, satisfacción laboral, deserción laboral.

Abstract

The objective of the study was to determine to what extent organizational commitment predicts job satisfaction and job desertion of education professionals from the Adventist Educational Associational of Perú. The type of research is quantitative with a non-experimental-correlational cross-sectional design; a simple linear regression study was applied to estimate the coefficient of determination (R^2) between the variables. The sample consisted of 301 teachers who were obtained for the convenience of the researcher. The instruments used were: organizational commitment questionnaire, teacher satisfaction scale and questionnaire to measure job desertion which present construct validity and reliability due to internal consistency.

The results determined that there is a direct and high correlation between organizational commitment, job satisfaction ($Rho= 0.73$) and job desertion ($Rho= -0.6$) with a $p\text{-val} < 0,05$. Likewise, organizational commitment predicts 11% (R^2) job satisfaction with a regression coefficient of 1.53 and organizational commitment predicts 16% (R^2) job desertion with a regression coefficient of 0.6. that organizational commitment shows a low prediction for both job satisfaction and job desertion.

Keywords: organizational commitment, job satisfaction, job desertion.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Identificación del problema

La globalización de las empresas económicas, tecnológicas, sociales y educativas en el siglo XXI ha permitido que sus colaboradores se sientan comprometidos y satisfechos con el trabajo que realizan en las diferentes áreas de su competencia, especialmente en el sector educativo. El mundo ha tenido grandes maestros, personalidades de intelecto gigantesco y gran espíritu de investigación, hombres cuyas declaraciones han estimulado el pensamiento, y han abierto la visión de los amplios campos del conocimiento; y estos hombres han sido honrados como guías y benefactores de su raza; pero hay Uno superior a ellos (White, 2009).

La educación verdadera ha sido bien determinada como el progreso armonioso de todas las facultades. La preparación que se absorbe en los primeros años en la casa y durante los años siguientes en la escuela, es esencial para el éxito en la vida. En tal educación es esencial el desarrollo de la mente y la formación del carácter (White, 2009). La sociedad necesita maestros comprometidos, con vocación de servicio, proactivos que den más de su tiempo para instruir a los futuros profesionales y líderes la sociedad, también existen maestros sin vocación de servir, insatisfechos que en el futuro van a desertar por situaciones internas y externas a sus intereses personales.

La deserción educativa es, en consecuencia, un acontecimiento complicado y multicausal que da lugar a cuantiosas definiciones y soluciones. Al respecto Lorenzo (2016), hace un análisis sobre el informe PISA (2015) elaborado con datos que

surgen de las reuniones expuestas por los administradores de colegios de horizonte medio de sesenta y cuatro países, a los que se investigó si la deserción de los docentes a sus zonas de trabajo inquietaba el proceso de enseñanza aprendizaje en las clases. Según esta investigación mundial, apoyado en las observaciones de los líderes, los profesores de Argentina se situaron en el puesto sesenta y dos sobre sesenta y cuatro naciones; es decir que el ausentismo en el sistema educativo de Argentina se ubica entre los más altos a nivel general.

El ausentismo laboral se entiende como la falta de un trabajador en su lugar de trabajo por razones ajenas al desempeño del mismo (Mendoza, 2015). Según la real academia de la lengua española el ausentismo laboral es definido como la ausencia de no acudir al trabajo, rutina de abandonar sus funciones laborales y deberes relacionados a su puesto de trabajo (Carbajal y Palomino, 2018). En el caso del ausentismo de los docentes, el informe señala que se observan grandes diferencias entre países latinoamericanos; pero también existen contrastes llamativos entre países europeos, a pesar de lo cual los europeos se encuentran en una mejor posición que los de nuestra región (Lorenzo, 2016). El promedio de la no asistencia al trabajo entre los países de Latino América como, Chile, Brasil, México, Colombia, Uruguay y Perú es de 9.18%.por inasistencia con excusas falsas. Se encontró que, el último semestre el 32.01% de peruanos se ausento entre uno y tres días en su centro de trabajo dejándolas de lado las faltas injustificadas (Carbajal, y Palomino, 2018).

En el caso de los latinoamericanos, el país que se encuentra mejor posicionado es Perú, donde sólo el 16 por ciento de los estudiantes se ve perjudicado por la ausencia de los profesores a clase (Aldo, 2015). A éste le siguen México con 17%,

Colombia con 22%, Chile con 25%, Costa Rica con 28%, Brasil con 34%, Argentina con 59% y Uruguay con el 65 por ciento (Aldo, 2015). Respecto de los europeos, la lista la encabeza Lituania, que además encabeza la lista del total de los países, con sólo el 1% de los estudiantes afectado por el ausentismo de los profesores (Aldo, 2015).

Por otra parte, están los antecedentes contribuidos por la Asociación Sadop que nuclea a los profesores privados, que encuestó a cuatro cuatrocientos educadores, de los que brota que más de la mitad se tomó una licencia en el último año y que la primordial causa de las inasistencias son males de corta permanencia. Según este gremio, los docentes sufren sobrecarga laboral y desempeñan tareas en condiciones muchas veces inapropiadas para dar clases (Diario el Norte citado por Dillon, 2016).

En todo el mundo, el compromiso del empleado disminuyó frente a los datos de año pasado. La baja de dos tantos en total de los colaboradores comprometidos por poco empató al aumento de tres puntos observado en las directrices del 2016 del Informe de Compromiso Total de Colaboradores. Solo el 24 por ciento del total de empleados quedó en la categoría altamente comprometidos, y otro 39 por ciento pueden ser categorizados como comprometidos, poniendo el índice de compromiso global en 63 por ciento, comparándose con 65 por ciento del año anterior (Hewitt, 2017).

Cada uno de los tres componentes de la tabla de compromiso se redujo levemente. El componente hablar, que mide el grado de recomendación de la organización por parte del colaborador, se redujo de 69.0% a 68.0%. El componente permanecer, que mide la probabilidad de los colaboradores de permanecer en la

organización actual, pasó de 60.0% a 59.0% de los colaboradores. En cuanto al componente contribuir, que evalúa el deseo de realizar un esfuerzo extra por la organización, también cayó un punto, de 64 a 63 por ciento (Hewitt, 2017).

La incertidumbre y la complejidad parece continuar en este proceso de compromiso; el sentimiento populista, naciones divididas políticamente, sorpresas en los resultados de las elecciones, la disrupción tecnológica constante en todos los sectores causa nerviosismo económico y de las empresas, esta situación le produce miedo y ansiedad que amenazan su compromiso completo en el trabajo (Oeheir citado por Hewitt, 2017).

Las turbaciones negativas no solo se ven en la vida particular de la persona, también pueden ser manifiestas en el ámbito profesional y cuando esto acontece, se crea una dificultad en las organizaciones, ya que estas emociones ejercen influencia negativa hacia las cualidades de la persona en su trabajo. Asimismo, esto se ha tornado significativo, para las autoridades conocer sobre satisfacción profesional para equilibrar los efectos de estas turbaciones negativas haciendo que el colaborador esté satisfecho en su trabajo y sin aspiraciones de abandonarlo.

El compromiso organizacional es la responsabilidad que tiene la institución con sus colaboradores de la organización empresarial y educativa en todas las actividades curriculares y extracurriculares; pero la coyuntura política del sector educativo en nuestro país es diferente. Según Mamani (2016) uno de los ministerios más maltratados por la coyuntura del país es el de los maestros. Los bajos pagos, la inseguridad en el trabajo, los lineamientos gubernamentales para el sector educativo, el detrimento de los establecimientos de los estudiantes, la incertidumbre que

encierra a los colegios son algunos de los diversos elementos que angustian a los educadores de la enseñanza. Bajo estos contextos, ¿será que habrá un compromiso organizacional en la identidad y el involucramiento con la institución educativa o empresa? (p. 4).

Asimismo, Gil-Flores (2017) fundamenta que una satisfacción alta de los profesores lleva a cualidades positivas y a un mayor nivel de motivación, entusiasmo, energía y responsabilidad con la tarea educativa. Ello se vuelve en mercedes para los centros, al optimizar la eficacia del profesor y beneficiar el progreso organizativo, y a nivel de discentes, se ve alto su rendimiento y agrado con el colegio. En cambio, un profesor disgustado desempeña su labor con menos nivel de entusiasmo y responsabilidad. La baja satisfacción con el trabajo podría acarrear a cambiar el lugar de trabajo o incluso a renunciar la profesión, fenómeno de alarmante prevalencia en algunos centros de formación básica.

Un estudio reciente a nivel nacional (España) sobre la satisfacción profesional de profesores, ejecutado por Anaya y López-Martín (2015), quienes cotejan los resultados existentes con los logrados casi diez años atrás. Concluyen que en esa zona de tiempo ocasionó una importante caída de la satisfacción laboral del profesor. En particular, el profesor de educación secundaria sigue siendo el menos satisfecho con su compromiso, con horizontes de satisfacción menores al profesor de educación primaria y educación infantil. También es el que expresa mayores deseos de alcanzar la jubilación o cambiar de profesión (Gil-Flores, 2017).

Este contexto evidenciado de la problemática que presentan las instituciones y/ u organizaciones educativas y otras de índole económica, son las razones para

desarrollar este estudio sobre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la deserción laboral que permitan en lo futuro tomar medidas asertivas para sus colaboradores.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar en qué medida el compromiso organizacional predice la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida el compromiso organizacional afectivo predice la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.
- Determinar en qué medida el compromiso organizacional de continuidad predice la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de Educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.
- Determinar en qué medida el compromiso organizacional normativo, predice la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.
- Determinar en qué medida la dimensión compromiso organizacional afectivo, predice la satisfacción intrínseca, de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.

- Determinar en qué medida el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad predice la satisfacción extrínseca de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.
- Determinar en qué medida el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo predice en su dimensión satisfacción intrínseca de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.
- Determinar en qué medida la dimensión compromiso organizacional afectivo, predice la satisfacción extrínseca de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.

1.3. Justificación

El presente estudio sobre el compromiso organizacional, satisfacción laboral, y deserción laboral permitirá tener mayor información sobre cómo poder influir las organizaciones educativas con sus colaboradores en la empresa de servicios educativos, en sus diferentes niveles objeto de estudio. Una característica que también resalta es la actitud, consecuencia de la experiencia del trabajador en su interacción con la organización. Además, este estudio es importante en la gestión educativa para determinar la satisfacción del docente e implementar políticas de incentivos económicos, buenas relaciones humanas, capacitaciones, cursos de especialización y/o perfeccionamiento académico. Como lo afirma Abrajan, Contreras y Montoya (2009) el deleite en el trabajo es consecuencia de diversas cualidades que

conservan los colaboradores; esas cualidades poseen correspondencia con el trabajo y describen a elementos específicos tales como los sueldos, la supervisión, la perseverancia en el trabajo, circunstancias de trabajo, las oportunidades de promoción, el reconocimiento de la capacidad, la valoración equitativa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja y otras nociones similares.

En el nivel práctico, esta investigación permitirá evidenciar el compromiso de la institución con sus colaboradores y el involucramiento de los colaboradores en el avance del quehacer de la empresa educativa, las cuales redundarán en una mejor satisfacción en el trabajo. Afirma esta declaración Vega, Martínez y García (2020) el triunfo organizacional depende de promover y alimentar de ideas transformadoras entre los colaboradores y los directivos que deben esforzarse para establecer un ambiente que optimice el cariño emocional de los seguidores hacia las organizaciones, esto mejora el nivel de familiaridad y el sentido de beneficio ya que el proceso de desertar de las prácticas arcaicas señaladas en las organizaciones.

Los resultados de este estudio beneficiarán a la empresa y a sus colaboradores; a la empresa para hacer reformas administrativas financieras a corto plazo y a los colaboradores para identificarse con la empresa según los requerimientos emitidos por el servicio de sus trabajadores.

Asimismo, esta indagación sirve para vislumbrar la asociación existente entre las variables, compromiso organizacional y cómo esta predice la satisfacción en el trabajo y la deserción laboral de los profesionales de educación de las asociaciones educativas adventistas del Lago Titicaca (Puno), la Asociación Educativa Adventista

Centro Oeste del Perú (MICOP) y la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental (AEANOR), igualmente de servir como conocimiento hacia futuras indagaciones que intenten aprender dicha relación. Además, ayudará a las uniones, asociaciones y misiones a replantear planes de mejora en el sector educativo para que sus profesionales en educación estén comprometidos con servir y preparar a jóvenes para esta vida y la eternidad.

1.4. Marco Filosófico

En la actualidad se habla de diferentes cosmovisiones que explican el mundo que nos rodea, desde la cosmovisión griega, la cosmovisión hebrea, la cosmovisión andina, entre otras. Al respecto Rasi (2011) afirma que todas las personas, incluyendo los hombres de ciencia, fabrican una cosmovisión con la cual perciben, aclaran y exponen la realidad. Puesto que todos pretendemos conocer la importancia de nuestras experiencias, la cosmovisión individual actúa como un plano intelectual que orienta nuestras decisiones y acciones. La filosofía del investigador se basa en la cosmovisión hebrea, la misma que declara su creencia en Dios como un ser personal, manifiesta su creencia en la creación efectuada en seis días literales y que el tiempo transcurrido desde ese momento hasta la actualidad no es más de seis mil años.

Sin embargo, la palabra de Dios dice sobre el compromiso que deben tener los ciudadanos de la patria celestial, ¿Qué pide Jehová tu Dios de ti, sino que temas a Jehová tu Dios, que andes en todos sus caminos, y que lo ames, y sirvas a Jehová tu Dios con todo tu corazón y con toda tu alma; que guardes los mandamientos de

Jehová y sus estatutos, que Yo te prescribo hoy, para que tengas prosperidad? (Deuteronomio 10: 12-13). Cuando el docente entrega su vida a Dios y lo reconoce como su Padre, como dice su Santa Palabra, hijo mío, reconoce al Dios de tu padre, y sírvele con corazón perfecto y con ánimo voluntario; porque Jehová escudriña los corazones de todos, y entiende todo intento de los pensamientos. Si tú le buscares, lo hallarás; más si lo dejares, él te desechará para siempre (1 Crónicas 28:9).

Si el maestro sirve a Jesucristo evidenciando un relacionamiento personal permanente, participando en las actividades de la Iglesia, siendo refuerzo para aquellos que recientemente inician el camino, a los que están en casa, grupo pequeño, campo laboral, comunidad, compartiendo alimentos, visitando los hogares, será un docente comprometido con la visión de la educación cristiana y al respecto las Sagradas Escrituras dicen “Sé vivir humildemente, y sé tener abundancia; en todo y por todo estoy enseñando, así para estar saciado como para tener hambre, así para tener abundancia como para padecer necesidad”(Filipenses 4:12), sintiéndose satisfecho con esta labor realizada en beneficio del prójimo.

Por su parte, White (1970) afirma si se consagrasen ellos mismos y su propiedad a Dios, y mientras actuaran como mayordomos suyos tendrían la satisfacción de cumplir su deber. Haciéndose sus propios operadores, repararían las exigencias de Dios ellos mismos antes de pasar la responsabilidad a otros. Si la mente está libre y feliz, si está bajo la convicción de que se está obrando bien y si experimenta un sentido de satisfacción al hacer felices a otros, creará un gozo que afectará a todo el organismo facilitando la circulación de la sangre y vigorizando todo el organismo.

White (2009) afirma que el trabajo dignifica al hombre y se hace para servir a Dios aun sin recibir un salario justo. Tendréis que trabajar para recibir salarios reducidos tanto como para recibir salarios cuantiosos. La laboriosidad y la economía habrían colocado a vuestra familia en una condición mucho más favorable. White (1981) confirma que, al trabajar para otros, se experimentará una dulce satisfacción, una paz interior que será en sí suficiente recompensa. Esto aportará más que un galardón material; porque los ángeles toman nota de cada ejecución fiel y sacrificada del deber, la cual resplandece en el registro de la vida. White (1997) afirma que el Señor pide que los obreros de nuestros sanatorios, casas editoras y colegios enseñen a los jóvenes a realizar obra evangélica. Nuestro tiempo y nuestras energías no deberían comprometerse tanto en la tarea de instaurar hospitales, servicios de alimentos y comedores, que sea necesario desatender otros sectores de la obra.

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Se realizó una exploración de las diversas bases de datos electrónicas, tesis y artículos de investigación, encontrándose que la mayoría de las indagaciones tratan las variables de estudio en analogía con otras variables, son pocas las investigaciones en donde se traten ambas variables. A continuación, se exhiben las investigaciones escogidas para tal fin.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Plascencia-Campos, Pozos-Radillo, Preciado-Serrano, & Vázquez-Goñi (2019) en su estudio evaluó el resultado del entrenamiento cognitivo-emocional, en la mejora de la satisfacción laboral y rebaja del deterioro ocupacional del personal de enfermería de un hospital de la seguridad social del estado de Jalisco, México. El diseño del estudio fue cuasi experimental, pre- y postest. El análisis de complacencia profesional y deterioro ocupacional se logró de cien colaboradores que era el total de trabajadores del personal de enfermería del turno matutino.

Los resultados manifiestan que se hallaron desacuerdos significativos entre el grupo experimental en relación al de control en satisfacción profesional y deterioro ocupacional después de la intervención. El tamaño del efecto fue ($d = .68$) en el 32 por ciento de motivación; y en el 59 por ciento de satisfacción laboral ($d = 1.46$); en el

25 por ciento redujo el nivel de agotamiento emocional ($d = .52$) y en el 33 por ciento, la despersonalización ($d = .70$).

Vallellano y Rubio-Valdehita (2018), en su trabajo de investigación que radicó en cotejar el nivel subjetivo de carga intelectual y de satisfacción laboral en tres grupos de damas profesionales: trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de educación primaria, todas del ámbito público. Participaron voluntariamente ochenta y ocho mujeres (veinte y dos trabajadoras sociales, diez y ocho educadoras sociales y y cuarenta y ocho profesoras de enseñanza primaria) completando un cuestionario sociodemográfico, el Cuestionario de Carga Mental (CarMen-Q) y la Escala de Satisfacción Laboral (JSS).

Los resultados indican que se observó una mayor calificación en el cuestionario de carga mental en las trabajadoras sociales en comparación con las profesoras de primaria, principalmente respecto a la percepción de demandas cognitivas, peticiones temporales y exigencias de rendimiento. Por otro lado, tanto las trabajadoras sociales como las educadoras sociales mostraron una menor calificación en el nivel de satisfacción laboral en contraste con las profesoras de primaria.

Guevara y Godoy (2018) llevaron a cabo el análisis de la motivación laboral y su incidencia en la satisfacción de los participantes de la Empresa Pública de Producción y Desarrollo Estratégico de la Universidad de Milagro. Se usaron los cuestionarios de Sashkin y de Melia & Peiro, como instrumentos de medición. Se logró como resultado que la poca motivación de los participantes, ocasiona un escaso clima laboral.

Gil-Flores (2017), en su trabajo de investigación intenta igualar variables que contribuyen a la explicación de la satisfacción del profesor de educación secundaria. Se utiliza la muestra española (192 centros y 3339 docentes) participante en la edición 2013 del estudio TALIS (*Teaching and Learning International Study*), promovido por la OECD (*Organisation for Economic Cooperation and Development*).

El análisis de la correlación entre las particularidades demográficas del profesor y satisfacción laboral ha creado efectos poco sólidos. Algunos trabajos no encontraron relaciones significativas entre satisfacción docente y las variables sexo, edad o años de experiencia (Briones et al.; Saiti y Papadopoulos, citado por Gil-Flores, 2017). En cambio, en otros, el profesorado joven se siente más satisfecho que el de mayor edad, y las profesoras estarían más satisfechas que los profesores (Ma y MacMillan, citado por Gil-Flores, 2017). Skaalvik y Skaalvik lograron una correlación negativa entre años de experiencia y satisfacción laboral, aunque débil, mientras que el signo de la relación fue positivo en el trabajo de Ferguson, Frost, y Hall (citado por Gil-Flores, 2017).

Merino-Plaza et al. (2017), tuvo como objetivo evaluar la relación existente entre la cultura de seguridad y la satisfacción laboral en un hospital de media-larga estancia, evidenciar las relaciones existentes entre las dimensiones que definen ambos constructos e identificar las dimensiones con mayor impacto sobre las dos variables.

Es un estudio transversal realizado en 2015, utilizando la Encuesta de Satisfacción Laboral del Servicio Vasco de Salud y la versión española del cuestionario *Hospital Survey on Patient Safety (Agency for Healthcare Research and Quality)*. Variables resultado: alta satisfacción profesional y alta seguridad percibida (puntuación igual o

superior al percentil 75). Variables predictoras: particularidades sociodemográficas y percepción de las dimensiones evaluadas. La relación entre variables se cuantificó mediante odds ratio (OR) ajustada y su intervalo de confianza del 95 por ciento.

Los resultados indican que la satisfacción profesional media fue de 7,21 (desviación estándar [DE]: 2,01) y la seguridad percibida fue de 7,48 (DE: 1,98). El percentil 75 de la distribución en ambos casos fue nueve. Las variables sociodemográficas mostraron insuficiente trascendencia, mientras que una buena percepción de muchas de las dimensiones consideradas sí se asoció a las variables resultado. En el análisis de datos se lograron variadas relaciones significativas y relaciones cruzadas entre las dimensiones que definen ambos constructos, así como entre el grado de satisfacción de las dimensiones consideradas y las variables resultado.

Pedraza (2020) realizó un estudio sobre *Job satisfaction and organizational commitment of human capital in performance in higher Education Institutions*, en México, el objetivo de este estudio fue analizar la relación de prácticas en la gestión del personal, como son las variables de satisfacción laboral, compromiso organizacional, competencia del capital humano, y sus efectos en el desempeño de instituciones de educación superior. El diseño metodológico es de orientación cuantitativo, alcance explicativo, no experimental y transversal. De acuerdo con los resultados, se estableció que el capital humano y la satisfacción profesional son dos variables que favorecen positivamente en el desempeño pedagógico. Se concluye que estos descubrimientos son significativos para que la dirección educativa contemple, en el diseño de sus prácticas de gestión de recursos humanos, destrezas

que ayuden a incrementar las capacidades de sus colaboradores y su satisfacción laboral, ello en favor de optimizar su ejercicio educativo.

Prieto, Sánchez y Mayett (2018), en su estudio plantearon como objetivo desarrollar un modelo para gestionar el compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del Departamento de Educación Media Superior del Estado de Chihuahua. Es una investigación transversal, correlacional y no experimental, aplicó una encuesta por conveniencia a seiscientos diez y ocho colaboradores de ciento setenta y cuatro instituciones estatales y privadas (29.1 por ciento administradores y 70.9 por ciento profesores). Los datos se examinaron con el paquete SPSS, utilizando estadística descriptiva, prueba t de *Student*, ANOVA y correlaciones de Pearson. Los resultados indicaron una fuerte responsabilidad organizacional en las dimensiones afectiva y normativa en las instituciones del estado y privadas. También, se demostró que las variables sociodemográficas (edad, hijos, antigüedad en el sector educativo, formación académica y nivel educativo) influyen claramente en el nivel de compromiso.

Dávila y Troncoso (2018), realizaron el trabajo con el objetivo de determinar si las políticas y destrezas profesionales realizadas por las empresas se relacionan con el nivel de compromiso organizacional que declara el colaborador, medido a través del instrumento planteado por Meyer y Allen en 1991. Corresponde a una investigación de tipo correlacional, de corte transversal, para una muestra de ochenta y nueve obreros provenientes de siete organizaciones de la jurisdicción de Ñuble. Los resultados muestran que la mayoría de las buenas experiencias desarrolladas, poseen una correlación positiva y moderada con el compromiso con la organización.

Martínez (2017) en su estudio el objetivo fue conocer la relación entre la satisfacción laboral del docente, la dirección escolar y el clima. Para facilitar la respuesta a este propósito se ejecuta un análisis multinivel de la indagación colaborada por los educadores de 5.733 colegios de quince países hispanoamericanos que participan en el Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE) de la UNESCO. Los resultados señalan que el ambiente profesional, el clima de aula, el apoyo de orientación a los profesores son las variables que más impactan sobre el grado de satisfacción laboral de los docentes en Latinoamérica.

Asimismo Araque, Sánchez, & Uribe (2017), en su trabajo cuyo objetivo fue identificar la relación que existe entre el marketing interno y el compromiso organizacional en dos Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos, utilizaron el método de investigación cuantitativo correlacional no experimental, aplicado sobre una muestra constituida por 100 empleados de dos corporaciones ubicadas en el municipio de Piedecuesta (Colombia), a través del Cuestionario de Marketing Interno de Bohnenberger y la traducción de la Escala de Compromiso Organizacional. Los resultados indican la presencia de una correlación efectiva moderada y significativa entre el mercadeo intrínseco y el compromiso organizacional; igualmente se establece que el componente afectivo del compromiso organizacional es el que mayor respuesta tiene a las experiencias del mercadeo intrínseco.

Cardozo (2018) realizó un estudio, cuya intención fue describir los efectos de la deserción laboral docente en el logro de objetivos organizacionales de instituciones universitarias en dicho municipio. Apoyado bajo una orientación cuantitativo de tipo

descriptivo, con un diseño de indagación de campo, hacia lo cual fue puntual la ejecución de un instrumento de tipo cuestionario en una muestra compuesta por treinta colaboradores pertenecientes a la población objeto de estudio y que valió para recoger información sobre el objetivo trazado. Entre los resultados se resalta que existe un alto índice de profesores que renuncian a la profesión, disponiendo no retornar a las clases por causa de los viles sueldos y la perenne merma de beneficios, asociado a la crisis que cada día se agranda en el país.

Pimienta, Carvajal y Calderón (2016) efectuaron un estudio con el objetivo de identificar elementos primordiales que inciden en la deserción de las acciones laborales dentro del área de aeronáutica de la policía nacional, en el personal que fue competente como piloto, tecnólogo y técnico, y que se desempeñaba en el área de aviación de la policía nacional de Colombia. La indagación se ejecutó bajo una orientación mixta, utilizando una herramienta de comprobación (tipo encuesta) a conductores, tecnólogos y técnicos recién graduados, así como al personal que se retiró por solicitud propia de dicha especialidad entre los años dos mil seis al dos mil catorce. Los resultados revelan que las importantes causas de deserción voluntaria son excelentes oportunidades profesionales, económico y clima laboral.

2.1. Bases teóricas

El marco teórico comprende, el compromiso organizacional (*organizational commitment*), la satisfacción laboral (*work satisfaction*) y la deserción laboral (*desertion labor*), el fundamento teórico de este estudio se evidenció usando las bases electrónicas de revistas científicas, Scopus, Science Direct, Scielo, la base de

datos de las bibliotecas virtuales (Ebsco), repositorio de tesis de pregrado, maestría y doctorado de la Universidad Peruana Unión, La Referencia y en algunos casos el *Google Académico*.

Las citas de autores que fundamentan la investigación se hicieron a través del gestor Mendeley, editando los títulos, autores, el año de publicación de los artículos de las revistas científicas de acuerdo al estilo de la *American Psychological Association* (APA) el mismo que sirvió para insertar las referencias bibliográficas. Asimismo, la redacción del contenido de la investigación se hizo usando el software Word como procesador de textos en la actualidad. Para explicar las variables de estudio de este proceso, por desconocimiento no usé los operadores “and”, “or” y “not”, que hubiese permitido tener más información específica de las variables de investigación.

2.2.1. Compromiso organizacional (organizational commitment)

Meyer y Allen (citado por Baez-Santana, Zayas-Agüero, Velázquez-Saldivar, & Lao-León (2019) enuncian de tres elementos de compromiso: afectiva, continuidad, y normativa. Para algunos teóricos el compromiso constituye un constructo multidimensional (Meyer y Herscovitch citado por Baez-Santana et al., 2019).

Baez-Santana et al. (2019) sostienen que, a partir de los estudios de responsabilidad organizacional por Becker hasta la fecha, la responsabilidad organizacional ha sido determinado y medido de diferentes maneras y concuerdan en que es considerado el lazo o vínculo entre la organización y el colaborador. Meyer y Allen, definen el compromiso como un cambio psíquico que determina la

correlación entre un individuo y una organización, donde las perspectivas de ambas partes son muy adecuadas.

La responsabilidad organizacional es un constructo multidimensional altamente complejo, sobre el que influyen un conjunto de variables que logran ser directamente observadas o medidas sobre los individuos de una organización. Los colaboradores comprometidos son un recurso básico y vital para lograr el éxito de la organización, en consecuencia, tienen más posibilidades de permanecer en la organización que aquellos que no lo están. Se requiere trabajadores comprometidos con los objetivos organizacionales que permitan lograr con éxito la competitividad y sostenibilidad de la empresa (Ibidem citado por Baez-Santana et al., 2019).

La sociedad siempre se ha guiado por leyes, normas, reglamentos; mientras que la ciencia se guía de las teorías y una de ellas para evidenciar la presencia de discrepancias entre las cualidades en el trabajo de los colaboradores a tiempo completos y los colaboradores a tiempo parcial es la “Teoría de inclusión parcial”. Según esta teoría, “los individuos son miembros de múltiples sistemas sociales desempeñando, por lo tanto, diferentes roles en los diferentes ámbitos de su vida” (Álvarez, 2008, p. 78).

La “Teoría del intercambio social” (Blau citado por Álvarez, 2008), sostiene en términos generales, que cuando la actividad de un trabajador recibe el mérito que espera o, especialmente, un mérito mayor que el esperado, se sentirá satisfecho y lo más factible es que manifieste una gestión competente. Meyer y Allen han creado un modelo teórico en donde ejecutan una clara separación de los tres tipos o

dimensiones de fidelidad a la organización y que pueden identificar al trabajador con su empresa (Barraza y Acosta, 2008).

Para Baez-Santana et al. (2019), las tres dimensiones del modelo de Meyer y Allen personifican tres maneras diferentes de estar incorporado a una organización. Se debe afirmar que los individuos persisten comprometidas con la organización, porque anhelan (afectivo), porque lo requieren (continuo) o porque aprecian que deben hacerlo (normativo).

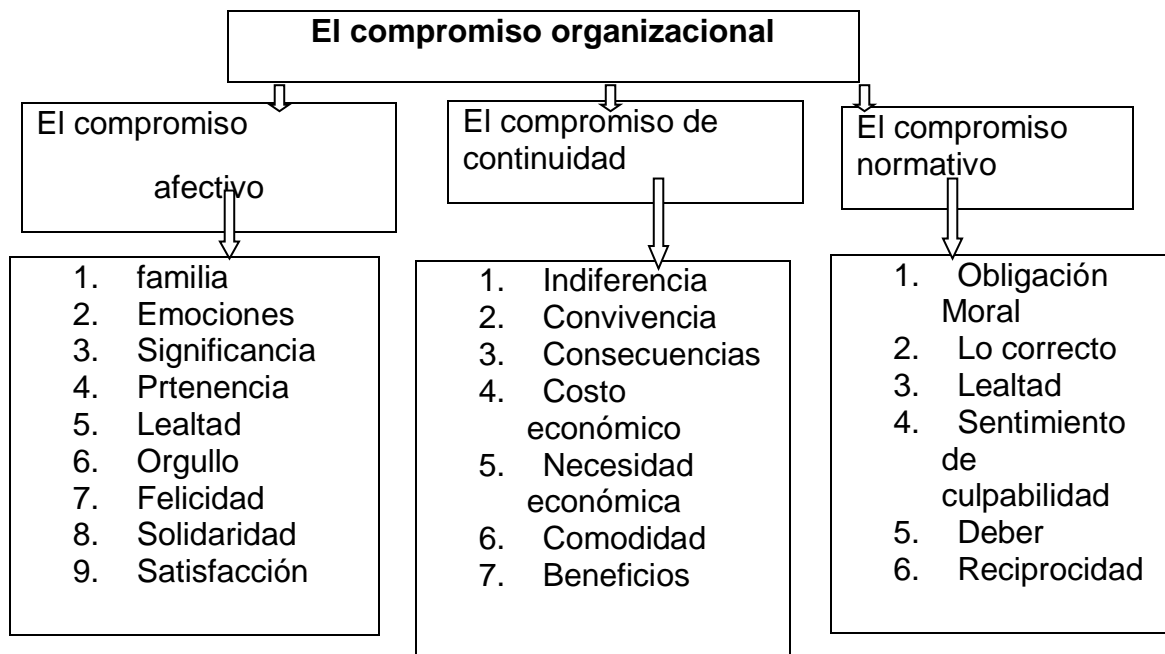


Figura 1. Esquema. Elementos del compromiso organizacional. Fuente: (Ramos, 2005.).

2.2.1.1. *El compromiso afectivo*

Estrada & Mamani (2020) describen el compromiso afectivo como “el lazo emocional que los trabajadores desarrollan y manifiestan hacia la institución, debido

a que sus necesidades psicológicas y expectativas son satisfechas” (p.137). Por Compromiso Afectivo (CA), se entiende la unión emocional que los empleados sienten hacia la organización, caracterizada por su identificación e implicación con la organización, así como también por el deseo de permanecer en ella (Baez-Santana et al., 2019). Así, el componente afectivo es el deseo del empleado por pertenecer a la organización, el cual está relacionado con sentimientos de pertenencia, afecto y alegría; su formación se debe a la valoración que hacen los colaboradores del apoyo y los beneficios recibidos por la empresa (Araque et al., 2017).

Dávila, Barreto, Guerrero & Velasquez (2017) sostienen que el compromiso afectivo es una similitud de emociones, impresiones y valores que sumergen a la médula de la sociedad y bases de los aprendizajes, prácticas y formación de las personas (familia), en este sentido, la institución debería de contar con una estructura de políticas que ayuden a los colaboradores a conservar un eficaz equilibrio entre sus vidas particular y profesional, y así desplegar emociones notables que incluyan a los actores, considerando a la organización como una familia el cual acceda el progreso de emociones asertivas creando un nivel alto de estabilidad en la empresa.

2.2.1.2. El compromiso de continuidad

El segundo elemento de la propuesta de Allen y Meyer de compromiso, es el de continuidad que tiene que ver con la ambición del colaborador de mantenerse en la organización por así pactar a sus beneficios. Ha invertido cuantioso tiempo en ella y aprecia que posee un ahorro desde el punto de vista financiero o cronológico, por lo que no le conviene desertar de la administración. Apartarse sería como malgastar

algo ganado. Se diferencia del normativo en que fluctúa con los cambios en la calidad y cantidad de contribuciones y costos percibidos por el trabajador (Gómez, 2015).

El Compromiso Continuo (CC), es el que se cimenta en la inversión que la persona ejecuta en la organización a lo largo de su estancia en ella y que le suministra ciertos favores; esta base del compromiso se sostiene entonces en los costos asociados a abandonar la organización (Ibidem citado por Baez-Santana et al., 2019). Además, el componente de continuidad (instrumental) está relacionado con la necesidad de los empleados por pertenecer a la empresa, que parte de la toma de conciencia del costo-beneficio que implica su permanencia (Araque et al., 2017).

El compromiso de continuidad tiene que ver con la entereza del costo que representa abandonar la organización (Meyer y Allen citado por Gómez, 2015). Estos costos pueden ser económicos o no económicos, así como el no tener otras alternativas. Si la organización tiene una estructura de fortalecimiento basada en las recompensas, es posible que la principal fuerza motivadora del trabajador sea el compromiso de continuidad (Gómez, 2015).

2.2.1.3. El compromiso normativo

Por su lado Gómez (2015) afirma que el último de estos tres elementos o dimensiones es el compromiso normativo que al igual que el compromiso afectivo, tiene comienzos emocionales y cuyo foco en ambos es la rectitud. Estas emociones por lo general poseen su comienzo en la formación de valores desde niños, que bien logran darse en el seno familiar o en otras organizaciones como es el colegio.

Además, el que labora con una responsabilidad legal aprecia una "deuda" con la organización que le dio la oportunidad de trabajar y concibe que sería una infidelidad renunciar.

El compromiso normativo refleja una apertura de responsabilidad para permanecer en la institución. La concepción de compromiso normativo fue interpuesta primero por Wiener en 1982, "quien argumentó que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas interiorizadas para actuar de cierta forma que fuera compatible con las metas e intereses de la organización" (Hee citado por Gómez, 2015, p. 28).

En el compromiso normativo, por último, se incluye el elemento de la reciprocidad en la que cada cual contribuye según sus posibilidades y recibe según sus necesidades. La reciprocidad supone que todo bien o servicio recibido ha de ser devuelto en la misma medida, con lo cual el balance económico (Encarta citado por Gómez, 2015) del flujo entre grupos y/o personas tiende a cero, sin déficit ni superávit por ninguna parte. Se opone radical y funcionalmente a la acumulación individual y, en menor medida, a la jerarquización social (Ambrosio, 2018). Asimismo, el componente normativo se relaciona con la moral de los empleados, lo cual genera sentimientos de retribución hacia su empresa, convirtiéndose en obligación y lealtad a las normas, políticas, misión y objetivos organizacionales (Araque et al., 2017).

La estructura del instrumento con sus respectivas dimensiones e indicadores se ha tomado de Rivera (2010), el mismo que fue elaborado a partir de los ítems que se obtuvieron de la base bibliográfica de los autores Meyer y Allen en un 60%. A la par, se ha adaptado el *Organisational Commitment Question* de Modway y otros (1979)

en un 40%, lo cual ha dado como resultado una adaptación para recoger la información pertinente ante los requerimientos planificados (citado por Rivera, 2010).

2.2.1.4. Dimensiones de compromiso organizacional

2.2.1.4.1. Dimensión 1: compromiso afectivo

Indicadores:

- Lazos emocionales.
- Percepción de satisfacción de las necesidades.
- Orgullo de pertenencia a la institución.

2.2.1.4.2. Dimensión 2: compromiso de continuidad

Indicadores

- Necesidad de trabajo en la institución.
- Opciones Laborales.
- Evaluación de permanencia.

2.2.1.4.3. Dimensión 3: compromiso normativo

Indicadores

- Reciprocidad con la institución.

2.2.1.5. Importancia del compromiso organizacional

La responsabilidad en la organización se ha convertido en uno de los constructos más indagados del comportamiento organizacional. Según Soberanes Rivas y De la Fuente Islas (citado por Matías, 2019) que los trabajadores no se comprometan con la organización, trae consigo la disminución de la capacidad de la institución, los colaboradores comprometidos tienen menor probabilidad de renunciar y aceptar

contrato en otra organización. Por ello, la organización no invierte en costos de rotación. Los colaboradores comprometidos y competentes no pretenden ser monitoreados, ya que conocen la importancia y valor de integrar sus metas con las de la organización, porque piensan en ambas, a nivel individual.

2.2.2. Satisfacción laboral (work satisfaction)

Eliyana, Ma'arif & Muzakki (2019) argumentaron que la satisfacción laboral en el trabajo es un procedimiento común para el desempeño laboral mientras existan premios y logros de manera apropiada. En teoría, la satisfacción laboral tiene correspondencia con el desempeño laboral. Una organización con empleados más satisfechos tiende a ser más eficaz y productiva. Además, los empleados con alto nivel de satisfacción tendrán un bajo número de rotaciones.

Huamán (2019) sostiene que la satisfacción laboral es un aspecto que determina en gran medida el éxito o fracaso de una organización, pues es el recurso humano quien hace posible las actividades laborales y por ello es importante que se valore el esfuerzo generado por cada empleado. Además, precisa que la satisfacción profesional genera un cambio emocional efectivo y satisfactorio como consecuencia de la percepción individual de las prácticas profesionales de la persona. Se trata pues de una emoción de bienestar, delicia o prosperidad que experimenta el colaborador en relación con su trabajo. Esta emoción puede ser generalizado y abarca todos los aspectos o elementos referentes al trabajo, por lo que se puede hablar de “satisfacción laboral general”. Pero este sentimiento de satisfacción o bienestar puede estar referido a alguno de los aspectos o facetas del trabajo, por lo tanto, se puede hablar entonces de “satisfacción laboral por facetas”. Así, un

individuo puede estar satisfecho con respecto al salario que percibe, a sus relaciones con los compañeros, al nivel de compromiso que demuestra, etc. En este asunto la satisfacción en el trabajo es la consecuencia de una serie de satisfacciones específicas, que establecen las facetas de la satisfacción (p.165-166).

Como lo expresa el autor la satisfacción laboral es un estado emocional agradable consecuencia de la apreciación subjetiva que efectúa una persona sobre su trabajo o experiencias que constituyen las facetas del trabajo (Locke citado por Huamán, 2019).

Según el Diccionario del desarrollo Organizacional, precisa a la satisfacción, como el sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha cubierto una necesidad o colmado un deseo, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria; la presunción, o vanagloria (Huamán, 2019).

Por su parte, Plascencia-Campos et al. (2019) afirman que la satisfacción laboral es un constructo multidimensional que personifica respuestas hacia el trabajo vigorosamente relacionadas: a) motivación, disposición y entusiasmo para desempeñar el trabajo bajo los contextos que se le presentan; b) satisfacción laboral, cualidad efectiva por la actividad ejecutada en el área de trabajo y la importancia del progreso de perspectivas y requerimientos laborales que favorecen el esfuerzo y dedicación a la actividad profesional; c) sentido de posición y jerarquía, apreciación respecto a la función y carga laboral desempeñadas, referencia al estatus y reconocimiento por su labor.

Gonzales, Sánchez y López (2011) mencionan que la satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo; Lee & Chang (Gonzales et al., 2011) quienes la conceptúan de manera muy breve pero clara: "Una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo"; o por Barraza & Ortega (Gonzales et al., 2011) que la definen como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados.

En el área pedagógica, la satisfacción laboral del docente es trascendental para lograr un trabajo saludable y fructífero; es consecuencia de varios elementos que incluyen la valoración que el docente realiza en su ambiente laboral. Tales factores corresponden al aspecto cognoscitivo, es decir, las creencias e ideologías que el individuo tiene de su trabajo, el aspecto afectivo que tiene relación con las emociones vivenciadas al trabajar y el aspecto conductual que incluye el comportamiento mismo que la persona realiza al desarrollar su rol (Díaz y Barra, 2017). Uno de los elementos que incide en el nivel de satisfacción laboral es el clima de trabajo, que en el ámbito pedagógico es en gran medida la consecuencia de las relaciones que se establecen entre colegas. Así, el grado de satisfacción afecta el comportamiento, la dedicación y conductas específicas como la colaboración y el absentismo, estableciéndose de esta forma una relación mutua y circular (Díaz y Barra, 2017).

Para Guevara y Godoy (2018) la satisfacción es una etapa que se refleja en una conducta concerniente con la condición que el ser humano descubre, medita, entiende, aprecia, recapacita, consigue mediante logros, acciones o esfuerzos, esta satisfacción posee algunas formas de decifrarlas o de tenerlas como una satisfacción con la vida, una satisfacción emocional, una satisfacción particular, una satisfacción profesional o una satisfacción laboral.

Anaya y López (2015) argumentan que la satisfacción laboral, en la literatura científica, se entiende como una relación afectiva al trabajo o como un estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto es, a cómo la gente se siente en relación con su actividad laboral o con los diferentes aspectos de su trabajo.

2.2.2.1. Teorías de satisfacción laboral

A través de las siguientes tablas se hace mención a las diferentes teorías y modelos de satisfacción, cuyos aportes han sido materia de análisis a través de la literatura. Asimismo, construir y cimentar el aspecto teórico, resultó esencial para el desarrollo del estudio. A continuación se detalla cada una de ellas.

2.2.2.1.1. La teoría de los dos factores (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959)

Las organizaciones económicas, políticas, sociales y las instituciones educativas deben ser lugares donde se evidencie un buen trato entre todos los miembros de la empresa (promotores y colaboradores), es decir todo ser humano siempre tiene necesidades que deben ser satisfechas o insatisfechas, así como lo sostiene, Sánchez-Sellero, Sánchez-Sellero, Cruz-González, & Sánchez-Sellero (2014), que “la satisfacción y la insatisfacción laboral son dos fenómenos distintos y separados

entre sí. Este modelo señala que el trabajador presenta grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (necesidades higiénicas) y otras referidas al contenido mismo del trabajo (necesidades de motivación)” (p.4).

2.2.2.1.2. El modelo de los determinantes de la satisfacción en el trabajo

En la sociedad actual, los seres humanos como seres pensantes tienen expectativas frente a hechos que se dan en las organizaciones. Esta teoría o modelo está relacionado con la motivación de Lawler. Al respecto:

La teoría de la motivación de Lawler y Porter (citado por Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero, 2018). En este asunto se concentra la atención en la relación “expectativas-recompensas”, considerando diferentes facetas y aspectos del trabajo; además, la relación entre la perspectiva y el galardón obtenida será la garante de unos u otros niveles de satisfacción o insatisfacción laboral.

2.2.2.1.3. Teoría de la satisfacción por facetas

En esta sociedad de competitividad económica, tecnológica, académica entre otras, los profesionales siempre se guían por los grados que tienen y eso justifica el rendimiento laboral en el área de trabajo y las recompensas salariales, tal como lo manifiesta, Alvarez (2007), “la relación que se establece entre la satisfacción laboral y el rendimiento está mediada por las recompensas obtenidas y por la equidad percibida respecto a las mismas. Se dan dos tipos de procesos: uno de comparación interpersonal (lo que uno piensa que debería recibir por sus cualificaciones y requerimientos del puesto) y otro de comparación intrapersonal (lo que percibe que realmente obtiene por su relación con las personas que toma como referentes)” (p. 63).

2.2.2.1.4. Teoría de los eventos situacionales

Las organizaciones empresariales y las instituciones de servicio, cada año evalúa a su personal de acuerdo al área donde se haya desempeñado como colaborador, y cuando hay un puesto de trabajo convoca a suplir esa vacante, pero sucede que muchos profesionales antes de cubrir la plaza ya están preguntando cuál será su salario, para evaluar si le es conveniente, como lo sostiene Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz (2012) esta teoría sostiene que “la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales. Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión). Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto” (p. 25).

2.2.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral

2.2.2.2.1. Dimensión 1: satisfacción intrínseca

Conjunto de aspectos que el docente valora o cuestiona que se encuentran relacionados con la naturaleza y contenido del trabajo mismo (Alvarez, 2007).

Indicadores

- Independencia; situación laboral que posee el docente para efectuar su labor educativa por sí mismo en forma libre y toma de decisiones acerca de su trabajo.

- Libertad de cátedra: situación laboral que tiene el docente de apreciar que dicta los cursos conforme a sus conocimientos o preparación culta sin obligaciones.
- Variedad: situación laboral que goza el docente de sentir que ejecuta una actividad variada.
- Línea de carreras: situación laboral que posee el docente de alcanzar promociones dentro de su carrera educativa o conseguir lugares académicos – administrativos dentro del establecimiento pedagógico.
- Reconocimiento y distinciones: situación laboral que tiene el docente de concebir que su trabajo es reconocido y recompensado por autoridades, colegas y discentes.

2.2.2.2.2. *Dimensión 2: satisfacción extrínseca*

Conjunto de aspectos del trabajo relacionados con el ambiente físico y psicológico del trabajo (Alvarez, 2007).

Indicadores:

- Compensación económica: posición laboral que posee el docente de sentirse beneficiado de forma equitativa por el trabajo que ejecuta.
- Condiciones de trabajo: posición laboral que posee el docente de ejecutar su trabajo en contextos técnico- académico (aulas, laboratorios, equipos de cómputo, equipos audiovisuales, entre otros) adecuadas.
- Seguridad en el puesto: posición laboral que tiene el docente de sentir que cuenta con un trabajo sólido.

- Estatus: situación laboral que posee el docente de sentir que trabaja en una institución trascendental o de prestigio académico y social.
- Calidad de relaciones interpersonales: situación laboral que posee el docente de sentir que logra emprender y conservar relaciones interpersonales con otros colegas.
- Capacitación y perfeccionamiento docente: situación laboral que posee el docente de sentir que la institución educativa le permite aumentar sus conocimientos en áreas diferentes a su especialidad.

2.2.3. Deserción laboral (desertion labor)

Cardozo (2018) afirma que la deserción laboral es entendida como un éxodo de la fuerza de trabajo con la que cuentan las organizaciones, es así como el capital humano se encuentra en constante movimiento, lo que genera una inestabilidad laboral para las empresas. Asimismo, asevera que la deserción laboral se refiere a cuando los colaboradores dejan voluntariamente la empresa en la cual trabajan. Esta deserción provoca que una empresa experimente una baja de su fuerza laboral y que el logro de sus propósitos organizacionales logre verse afectado. Evidentemente mientras más altos estén los porcentajes de deserción laboral, mayores serán las dificultades que se ocasionarán en una organización (p. 32).

Asimismo la deserción laboral no sólo depende de las aspiraciones particulares sino también de los procesos organizacionales, sociales e intelectuales mediante los cuales las personas elaboran metas deseadas en una determinada organización, ya que para éstas es de alto interés que su personal mantenga una estabilidad pues

esto ayudara a garantizar su eficiencia, es por ello que este fenómeno no es una causa sino un efecto de un conjunto de factores que se encuentran tanto externa como internamente en la organización y está relacionado de manera directa con el trabajador (Cardozo, 2018).

Según Chiavenato (citado por Cardozo, 2018) para que una organización sea viable, requiere captar y aplicar en forma conveniente a su personal, así como también mantenerlos satisfechos, a largo plazo, dentro de la organización. Es por ello, que la estabilidad de los individuos requiere poner cuidado especial a un conjunto de temas, entre las cuales prevalecen los estilos administrativos, las relaciones con los colaboradores y los programas de limpieza y seguridad en el trabajo que afirman la eficacia de vida dentro de la organización. Estos métodos para detener a los individuos tienen por esencia mantener a los colaboradores orgullosos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que persistan en la organización, se comprometan con ella y fomenten sentido de pertenencia.

2.2.3.1. Causas de la deserción laboral

Para Gutiérrez (citado por Cardozo, 2018), son 5 los aspectos en orden de importancia que causan la deserción laboral:

- Eficacia del ambiente laboral.
- Mala comunicación entre el colaborador y el líder directo.
- Iniquidad en la remuneración salarial.
- Cuestiones de salud.
- Desorden entre los valores organizacionales y los valores del colaborador.

2.2.3.2. Rotación del personal

Las instituciones educativas privadas también tienen que afrontar modificaciones en sus colaboradores, evidenciadas en la rotación de su personal, la cual es el flujo de salidas y entradas en sus trabajadores, la misma que constituye un vínculo laboral entre los sujetos que ingresan a la institución educativa y los que se desvinculan de la empresa educativa.

Al respecto Lorenzana (citado por Cardozo, 2018) manifiesta que “la rotación del personal es una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados” (p. 35). Dentro de este marco, se puede expresar que dicho fenómeno se forma cuando el individuo está en la búsqueda de superación profesional, problemas de intereses, razones puramente particulares o también despido impensado, cambios organizados y medidas intransigentes por bajo desempeño.

2.2.3.3. Remuneración

Los colaboradores que realizan alguna actividad académica u otra dentro de la organización constituyen un servicio de origen legal, en dinero u otras prestaciones o ventaja patrimonial que observa todos los aspectos por los que el colaborador recibe dinero o mercedes financieros. Como lo afirma, Gómez (citado por Cardozo, 2018) la remuneración es “la compensación económica que recibe un colaborador por servicios prestados a una determinada empresa o institución educativa” (p. 35).

2.2.3.4. Fuerza laboral

La fuerza del capital humano es muy relevante y significativo en una organización para el logro de los propósitos y metas trazadas, es decir, son los trabajadores un

sujeto fundamental para evidenciar efectos seguros. En el siglo XXI las organizaciones consideran de manera equivocada que su potencia de trabajo es el componente clave que empuja y hace sostenible su desarrollo.

Al respecto, Chiavenato (citado por Cardozo, 2018) afirma que “los equipos de gestión de talento humano se libran de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros” (p. 36).

2.2.3.5. Seguridad y calidad de vida

Chiavenato (citado por Chambilla, 2017) manifiesta que “La calidad de Vida en el Trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización. Implica una constelación de factores como satisfacción con el trabajo” (p. 22).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es el nivel de involucramiento e identificación que tiene un colaborador con la organización, que hace que dedique mayor energía en apoyo de los propósitos y fines de la organización que lo emplea.

Para Castañeda (citado por Macavilca, 2018), el compromiso organizacional mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo.

2.3.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es directamente proporcional a la responsabilidad del colaborador con la empresa, a la motivación y a la productividad. Es decir que cuanto mayor sea la satisfacción en el trabajo de un individuo, mejor será su compromiso, motivación y productividad. Ante colaboradores descontentos laboralmente, encontraremos lo contrario, que el compromiso, motivación y productividad decrecen en la misma medida que su descontento profesional.

Por su parte Anaya & Suárez (citado por Cantón y Téllez, 2017) afirma que la satisfacción laboral es el estado emocional efectivo que irradia una respuesta afectiva al trabajo, se refiere a como los seres humanos sienten relación con su trabajo o con los diferentes aspectos del mismo. En definitiva, al nivel en el que a uno le gusta su actividad relativamente firme pero que puede modificarse y en consecuencia son educables y se logran aprender.

2.3.3. Deserción laboral

La deserción laboral es entendida como un éxodo de la fuerza de trabajo dentro de las organizaciones, es así como el capital humano se halla en constante movimiento, lo que crea inseguridad laboral para las organizaciones educativas. Al respecto Cardozo (2018) sostiene que la deserción laboral se refiere a cuando los colaboradores renuncian voluntariamente la organización en la cual trabajan. Esta deserción provoca que una empresa experimente una baja de su potencia laboral y, por ende, que el logro de sus propósitos organizacionales sea afectado. Evidentemente mientras más altos sean los porcentajes de deserción laboral mayores serán las dificultades que se originaran en una organización.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y predictiva entre compromiso organizacional, satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y predictiva entre el compromiso organizacional afectivo, la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.
- Existe relación directa y predictiva entre el compromiso organizacional de continuidad, la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.
- Existe relación directa y predictiva entre el compromiso organizacional normativo, la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.
- Existe relación directa y predictiva entre la dimensión compromiso afectivo y la satisfacción intrínseca de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.
- Existe relación directa y predictiva entre el compromiso organizacional de continuidad y la satisfacción extrínseca de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.

- Existe relación directa y predictiva entre el compromiso organizacional normativo y la satisfacción intrínseca de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.
- Existe relación directa y predictiva entre el compromiso organizacional afectivo y la satisfacción extrínseca, de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.

Capítulo III. Materiales y métodos

En este apartado se muestra los componentes metodológicos de esta tesis, que incluye el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, el instrumento, los procedimientos para la recolección de datos, método estadístico para el análisis de datos y las consideraciones éticas.

3.1. Tipo de investigación

El trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. Correlacional, porque tiene la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables (Hernández y Mendoza, 2018); es decir, conocer la relación o grado de asociación entre compromiso organizacional, satisfacción laboral y deserción laboral de los profesionales de educación de las asociaciones educativas adventistas del Perú.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el propósito de responder al planteamiento del problema (Hernández y Mendoza, 2018). El diseño de la investigación es no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables de estudio y se observa el fenómeno tal como se da en su contexto natural; de corte transversal, porque se recolectan los datos en un solo momento y correlacional no causal, porque se pretende establecer correlación entre variables, pero no relación causa- efecto (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población o también llamada universo, es el conjunto de todos los casos que concuerda con una serie de especificaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

Para este estudio la población estuvo constituida por docentes de ambos sexos de las 28 Instituciones Educativas (427 docentes) distribuidas de la siguiente manera: Asociación Educativa Adventista Central Oeste del Perú (MICOP= 131 docentes), la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental (MNO= 95 docentes), que pertenecen a la Unión Peruana del Norte y la Asociación Educativa Adventista del Lago Titicaca (MLT= 201 docentes), que pertenece a la Unión Peruana del Sur; el acceso a la población de estudio fue factible gracias a la conversación y solicitud escrita con los directores de educación de las respectivas asociaciones educativas.

3.3.2. Muestra

Para Hernández y Mendoza (2018), la muestra es un subgrupo de la población o universo sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes y deberá ser representativa de dicha población.

Para el estudio se ha considerado el muestreo no probabilístico por conveniencia, llamado también muestras dirigidas, la cual supone un procedimiento de selección orientado por las características, más que por un criterio estadístico (Hernández y Mendoza, 2018). Los criterios de selección de la muestra han sido establecidos por inclusión y exclusión.

Tabla 1

Distribución de los docentes de la Unión Peruana del Norte y Unión Peruana del Sur, según Asociación o campo educativo

Nombre de la Asociación o campo educativo	N° de docentes de Inicial y Primaria	N° de docentes de Secundaria	Total de docentes
MICOP	36	35	71
MNO	27	19	46
MLT	110	74	184
TOTAL	173	128	301

3.3.2.1. Inclusión

- Del total de doce Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, se identificaron tres, la Asociación Educativa Adventista Central Este del Perú (MICOP) en la región natural de la costa, la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental en la región natural de la selva y la Asociación Educativa Adventista del Lago Titicaca (MLT), en la región natural de la sierra.
- A todos los docentes a tiempo completo y parcial que trabajan en las instituciones adventistas durante el año 2019, en condición de auxiliares, contratados, empleados y obreros.
- Aceptar el consentimiento informado y completar la totalidad de las encuestas.

3.3.2.2. Exclusión

- Se excluye del estudio a los colaboradores que se dedican a la parte administrativa, como psicólogos, contadores y secretarías, así como a directores generales sin aula de clase.

- También aquellos docentes que no terminaron de llenar los tres instrumentos o dejaron en blanco algunos ítems.
- Se excluyen a docentes que por situaciones de horario no asistieron a las instituciones el día de la aplicación de los instrumentos.

3.4. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Definición operacional/ Valoración
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Lazos emocionales Percepción de satisfacción de las necesidades.	(1,4, 7, 14) (12)	Tipo de respuesta <i>Likert</i> 1= en desacuerdo, 2= relativamente de acuerdo, 3= de acuerdo 4= muy de acuerdo.
	Compromiso de continuidad	Orgullo de pertenencia a la institución Necesidad de trabajo en la institución.	(13, 10) (15, 17, 18)	
		Opciones Laborales. Evaluación de permanencia	(2, 9) (16, 19, 8)	
	Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución.	(3, 5, 6,11,20,21)	

Tabla 3

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Definición operacional/ Valoración
Satisfacción laboral	Satisfacción intrínseca	Independencia Variedad Libertad de cátedra Línea de carrera Reconocimientos y distinciones	(1, 12, 23,34, 44) (2, 13,24,35,45) (3, 14, 25, 36, 46) (4, 15, 26, 47, 55) (5, 16, 27, 37, 48)	Tipo de respuesta <i>Likert</i> 1= Definitivamente en desacuerdo, 2= Muy en desacuerdo, 3= Desacuerdo 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo 6= Definitivamente de acuerdo
	Satisfacción extrínseca	Compensación económica Condiciones de trabajo Seguridad en el puesto Estatus Calidad de relaciones interpersonales Capacitación y perfeccionamiento docente	(6, 17,28,38,49) (7,18, 29, 39, 50) (8, 19, 30, 40, 51, 56) (9, 20, 31, 41, 52) (10, 21, 32, 42, 53). (11, 22, 33, 43,54)	

Tabla 4

Operacionalización de la variable deserción laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Definición operacional/ Valoración
Deserción laboral	Nivel de rotación	Estabilidad Laboral	1,2,3,4,5,6,7, y8	Tipo de respuesta <i>Likert</i>
	Remuneración	Recompensas financieras y no financieras	9,10,11,12,13,14,15 y 16	Siempre (S), Casi siempre (CS), A veces (AV), Casi nunca (CN) Nunca (N)
	Fuerza laboral	Relación con los empleados	17,18,19,20 y21	
	Seguridad y calidad de vida	Ambiente de trabajo	22,23,24,25	

3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas de recolección

La técnica para recoger los datos será la encuesta online y presencial. Se utilizó tres instrumentos ya validados de acuerdo a las variables y se fusionaron en uno respetando la estructura de los ítems.

En primer lugar, se envió cartas a los presidentes de las Asociaciones Educativas Adventistas para este estudio, solicitando la lista de docentes y la autorización respectiva para aplicar en las encuestas. Para las asociaciones educativas Centro Oeste del Perú (MICOP) y Nor Oriental (MNO), los tres instrumentos fueron diseñados de manera virtual y enviados el enlace a los correos electrónicos de los directores departamentales de educación, los mismos que fueron compartidos con los directores de las respectivas instituciones educativas de cada campo educativo y distribuidos con sus colaboradores a través de las redes sociales. Al concluir el cuestionario, este estuvo vinculado a la base de datos del Excel, para procesar la indagación.

En segundo lugar, se realizó el mismo proceso con la Asociación Educativa Adventista del Lago Titicaca (AEALT), solicitando la lista de docentes y autorización del presidente de la Misión del Lago Titicaca. En este caso el desarrollo de los tres instrumentos se hizo de manera presencial, visitando a las instituciones educativas del ámbito educativo, explicándoles el objetivo del estudio con la respectiva carta de autorización. Asimismo, en los lugares más lejanos, se siguió la misma ruta con el apoyo de algunos estudiantes de la Facultad de Ciencias Humanas y educación que estaban realizando su internado como docentes de aula.

Luego de recoger los datos de manera virtual y presencial en Excel, se ingresaron los datos al SPSS logrando así la información para ser procesada a través de gráficos y tablas a fin de presentar los datos conseguidos en forma sistemática.

3.5.2. Cuestionario sobre Compromiso Organizacional

Para la variable de compromiso organizacional se desarrolló la técnica de encuesta mediante un instrumento realizado por Mayer y Allen (Contreras y Contreras, 2018), obteniéndose así, los datos requeridos para la investigación. El instrumento está compuesto por 21 ítems, con respuestas tipo Likert que valoran el nivel de acuerdo, considerando los siguientes valores: 1= en desacuerdo, 2= relativamente de acuerdo, 3= de acuerdo y 4= muy de acuerdo; abarca tres dimensiones: el compromiso afectivo (1, 4, 7, 12, 13, 14 y 10), compromiso organizacional de continuidad (2,8,9,15,16,17, 18 y19), y compromiso organizacional normativo (3,5,6,11,20 21).

Las evaluaciones finales del compromiso organizacional corresponden a la siguiente escala: poco o nada comprometido 21 a 52, comprometido 53 a 84. Las valoraciones finales de las dimensiones son: nada o poco compromiso organizacional afectivo 7 a 17, con compromiso organizacional 53 a 84; nada o poco compromiso organizacional normativo 6 a 15, con compromiso organizacional normativo 16 a 24; para el compromiso organizacional de continuación se consideran puntuaciones de 8 a 20 poco o nada comprometido, puntuaciones de 21 a 32 comprometido.

3.5.2.1. Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre compromiso organizacional (CCO)

Autor: Meyer y Allen

Año de elaboración: 1991

Administración: Individual

Duración: 20 a 30 minutos

Aplicación: Docentes del nivel básico

Significación: tiene como propósito compilar información sobre el compromiso organizacional de los profesionales de educación. Se trata de una escala de actitudes tipo Likert.

3.5.2.2. Dimensiones de compromiso organizacional

a) Dimensión 1: Compromiso afectivo

Indicadores:

- Lazos emocionales (ítems 1, 4, 7, 14)
- Percepción de satisfacción de las necesidades (ítems 12)
- Orgullo de pertenencia a la institución (ítems 13, 10)

b) Dimensión 2: Compromiso de continuación

Indicadores:

- Necesidad de trabajo en la institución (ítems 15, 18, 17)
- Opciones Laborales (ítems 2, 9)
- Evaluación de permanencia (ítems 16, 19, 8)

c) Dimensión 3: Compromiso normativo

Indicadores:

- Reciprocidad con la institución (3, 5, 20, 21, 11,6)

La técnica de recolección de información a utilizar es la encuesta, utilizando para ello como herramienta un cuestionario con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert. En ese sentido, la validez de dicho instrumento fue sujeta al juicio de dos connotados especialistas en educación de la prestigiosa Pontificia Universidad Católica del Perú como son la Dra. Carmen Coloma y el Dr. Luis Sime.

3.5.3. Cuestionario sobre satisfacción laboral

La construcción de esta escala se basa en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg y los aportes de Dawis, Loquios y Weis (Peiró citado por Álvarez, 2007). La revisión de la confiabilidad por consistencia interna obtenida a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0,93, por lo cual podemos concluir que los ítems que miden la satisfacción laboral en la prueba completa permiten obtener puntajes confiables.

3.5.3.1. Ficha técnica

Nombre:	Escala de Satisfacción Docente (ESD)
Autor:	David Álvarez Flores
Año de elaboración:	2003
Administración:	Individual y grupal
Duración:	20 a 30 minutos
Aplicación:	Docentes del nivel básico

Significación: Identificar el grado en que las distintas situaciones producen satisfacción o insatisfacción laboral en el docente. Se trata de una escala de actitudes tipo *Likert*.

3.5.3.2. Dimensiones de satisfacción laboral

a) Satisfacción intrínseca

Conjunto de aspectos que el docente aprecia o cuestiona y que se encuentran relacionados con la naturaleza y contenido del trabajo mismo.

Subfactores:

- Independencia, situación laboral que posee el profesor para ejecutar su labor docente por sí mismo, en forma libre y tomar decisiones acerca de su trabajo (ítems 1, 12, 23, 34,44).
- Variedad; situación laboral que posee el profesor de sentir que ejecuta una actividad diferenciada (ítems 2, 13, 24, 35, 45).
- Libertad de cátedra: situación laboral que posee el docente de sentir que dicta las asignaturas acordes con sus conocimientos o preparación académica sin obligaciones (3, 14, 25, 36, 46).
- Línea de carreras: situación laboral que posee el profesor de lograr promociones dentro de su carrera docente o acceder a espacios académicos-administrativos dentro de la institución educativa (ítems 4, 15, 26, 47, 55).
- Reconocimientos y distinciones: situación laboral que posee el profesor de sentir que su trabajo es reconocido y recompensado por autoridades, colegas y discentes (ítems 5, 16, 27, 37, 48).

b) Satisfacción extrínseca

Conjunto de aspectos de trabajo referentes con el ambiente material y psicológico del trabajo.

Subfactores:

- Compensación económica: situación laboral que posee el profesor de sentirse pagado en forma justa por el trabajo que efectúa (ítems 6, 17, 28, 38, 49).
- Condiciones de trabajo: situación laboral que posee el profesor de ejecutar su trabajo en escenarios técnico-académicas (aulas, laboratorios, equipos de cómputo, audiovisuales, entre otros (7, 18, 29, 39, 50).
- Seguridad en el puesto: condición laboral que tiene el docente de sentir que cuenta con un trabajo estable (ítems 8, 19, 30, 40, 51, 56).
- Estatus: situación laboral que posee el docente de profesar que trabaja en una institución educativa trascendental o de influencia académico y social (ítems 9, 20, 31, 41, 52).
- Calidad de relaciones interpersonales: situación laboral que posee el profesor de sentir que consigue emprender y conservar relaciones interpersonales con otros colegas (ítems 10, 21, 32, 42, 53).
- Capacitación y perfeccionamiento docente: situación laboral que posee el profesor de sentir que la organización formativa le admite extender sus conocimientos en áreas diferentes a su especialidad, así como acrecentar sus conocimientos en áreas de su especialidad (ítems 11, 22, 33, 43, 54).

3.5.4. Cuestionario sobre deserción laboral

El instrumento que se emplea es el cuestionario que según Hernández y otros (citado por Cardozo, 2018) “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217), a través de una sucesión de interrogantes de selección simple, bajo una estructura tipo *Likert* en donde los participantes eligieron entre las opciones siempre (S), casi siempre (CS), a veces (AV), casi nunca (CN) y nunca (N) para seleccionar solo una de ellas.

En consecuencia, el método utilizado fue el Coeficiente Alfa de Cronbach, con 0,88, lo cual accedió a probar la confiabilidad con la cual cuenta el instrumento utilizado para recoger la indagación requerida para la actual investigación.

3.5.4.1. Dimensiones de deserción laboral

- Nivel de rotación: Estabilidad laboral (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6,7 y 8).
- Remuneración: Recompensas financieras y no financieras (ítems 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16).
- Fuerza laboral: Relación con los empleados (ítems 17, 18, 19,20 y 21).
- Seguridad y calidad de vida: Ambiente de empleo (ítems 22, 23,24, y 25).

3.6. Procesamiento y análisis de datos

El tratamiento estadístico de los datos se ha realizado con el programa estadístico SPSS. Asimismo, se utilizaron en el análisis de los instrumentos estadísticas descriptivas, tablas de frecuencias, gráfico de barras, y para encontrar el modelo lineal de correlación, en primer lugar, se obtuvieron los índices de correlación para cada una de las variables de respuesta relacionados con las variables predictoras, obteniéndose así:

$$Y = f(X)$$

Finalmente obteniéndose:

$$Y = a + bX$$

Donde:

a, es el término independiente o el intercepto con la abscisa.

b, es el coeficiente de la variable predictora, que indica los múltiplos que resultará según los valores que tomará la variable predictora, en este sentido las variables predictoras son los objetos de estudio, que nos darán como resultado la variable respuesta y esto obedece a una regresión lineal ya que gráficamente las variables correlacionadas nos presentarán una línea en el eje cartesiano.

3.7. Aspectos éticos

Se comunicó a los directores departamentales de Educación de cada Asociación Educativa Adventista, así como a los docentes de la confidencialidad de los resultados obtenidos en las evaluaciones realizadas. Además, la información adquirida en base a las encuestas se hizo con el consentimiento informado de cada docente en coordinación con cada director de la organización formativa sin la interrupción de las actividades estudiantiles.

Capítulo IV. Resultados y discusión

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Análisis descriptivo sobre las características de la muestra de estudio

En la tabla 5 se muestra que participaron, hombres (35,2 %) y mujeres (64,8 %), con edades entre 30 a más años (66,0 %), principalmente casados (66,2 %), con nivel educativo con licenciatura (76,0 %), que tenían entre 3 y más años de experiencia en el sector educativo (60,0 %), en el nivel secundaria (49,3%), con uno y 3 hijos (89,2%) y principalmente con título profesional (76,1%).

Tabla 5

Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú (AEACOP)

Característica	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sexo del docente		
Masculino	25	35,2
Femenino	46	64,8
Edad		
De 18-23	6	8,5
De 24-29	11	15,5
De 30-35	16	22,5
De 35-+	38	53,5
Estado civil		
Soltero(a)	23	32,4
Casado(a)	47	66,2
Conviviente	1	1,4
Estudios superiores		
Instituto Superior Tecnológico.	7	9,9
Instituto Superior Pedagógico	10	14,1
Universidad	54	76,0
Años de trabajo en la institución		
0-1 años	19	36,8
1-2 años	9	12,7
2-3 años	3	4,2
3- +años	40	56,3
Nivel de enseñanza		

Inicial	9	12,7
Primaria	27	38,0
Secundaria	35	49,3
Número de hijos		
0	7	9,9
1	28	39,4
2	19	26,8
3	16	22,1
+ de 3	1	1,4
Título profesional		
Si	54	76,1
No	17	29,9

En la tabla 6 se muestra que participaron, hombres (47,8 %) y mujeres (52,2 %), con edades entre 30 a más años (60,9 %), principalmente casados (51.1 %), con nivel educativo con licenciatura (80,4 %), que tenían entre cero y tres años de experiencia en el sector educativo (58,7%), en el nivel Inicial y Primario (59,8%), con uno y 3 hijos (65,2%) y principalmente con título profesional (77.7%).

Tabla 6

Asociación Educativa Adventista del Lago Titicaca (AEALT)

Característica	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sexo del docente		
Masculino	88	47,8
Femenino	96	52,2
Edad		
De 18-23	17	9,2
De 24-29	55	29,9
De 30-35	40	21,8
De 35-+	72	39,1
Estado civil		
Soltero(a)	80	43,5
Casado(a)	94	51,1
Conviviente	10	5,4
Estudios superiores		
Instituto Superior Tecnológico.	8	4,3
Instituto Superior Pedagógico	28	15,3
Universidad	148	80,4

Años de trabajo en la institución		
0-1 años	66	35,8
1-2 años	24	13,0
2-3 años	18	9,9
3- +años	76	41,3
Nivel de enseñanza		
Inicial	34	18,5
Primaria	76	41,3
Secundaria	74	40,2
Número de hijos		
0	86	46,8
1	42	22,8
2	36	19,6
3	15	8,1
+ de 3	5	2,7
Título profesional		
Si	143	77,7
No	41	22,3

En la tabla 7 se muestra participaron, hombres (34,8 %) y mujeres (65,2 %), con edades entre 30 a más años (73,9 %), principalmente casados (54.4 %), con nivel educativo con licenciatura (60,9 %), que tenían entre cero y tres años de experiencia en el sector educativo (67,4%), en el nivel Primario (52,2%), con uno y 3 hijos (91,4%) y principalmente con título profesional (67.4%).

Tabla 7

Asociación Educativa Adventista Nor Oriente (AEANOR)

Característica	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sexo del docente		
Masculino	16	34,8
Femenino	30	65,2
Edad		
De 18-23	1	2,2
De 24-29	11	23,9
De 30-35	12	26,1
De 35-+	22	47,8
Estado civil		
Soltero(a)	19	41,3
Casado(a)	25	54,4
Conviviente	2	4,3

Estudios superiores		
Instituto Superior Tecnológico.	3	6,5
Instituto Superior Pedagógico	15	32,6
Universidad	28	60,9
Años de trabajo en la institución		
0-1 año	13	28,3
1-2 años	13	28,3
2-3 años	5	10,8
3- +años	15	32,6
Nivel de enseñanza		
Inicial	3	6,5
Primaria	24	52,2
Secundaria	19	41,3
Número de hijos		
0	2	4,3
1	34	52,2
2	11	23,9
3	7	15,3
+ de 3	2	4,3
Título profesional		
Si	31	67,4
No	15	32,6

4.2. Correlación entre las variables de estudio

En la tabla 8, podemos observar que la relación es directamente proporcional (positiva), es decir, cuanto mayor sea el compromiso organizacional, mayor será la satisfacción laboral. Asimismo, la correlación de Spearman reporta 0.723, lo que considera como una correlación fuerte entre ambas. En la variable deserción laboral es inversamente proporcional (negativa), es decir, cuanto mayor sea el compromiso organizacional, menos será la deserción laboral o viceversa. Asimismo, la correlación de Spearman reporta -0.543, lo que considera como una correlación moderada entre ambas.

Tabla 8

Matriz de Correlación entre las Variables Compromiso Organizacional, Satisfacción Laboral y Deserción Laboral en la AEACOP

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,723**
		Sig. (bilateral)	.000
	N		71
	Deserción laboral	Coeficiente de correlación	-,543**
Sig. (bilateral)		,000	
N		71	

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

En la tabla 9, se observa que la correlación es directamente proporcional (positiva), es decir, cuanto mayor sea el compromiso organizacional, mayor será la satisfacción laboral. Asimismo, la correlación de Spearman reporta 0.682, lo que considera como una correlación moderada-fuerte entre ambas. En la variable deserción laboral la relación es inversamente proporcional (negativa), es decir, cuanto mayor sea el compromiso organizacional, menos será la deserción laboral o viceversa. Asimismo, la correlación de Spearman reporta -0.511, lo que se considera como una correlación moderada entre ambas.

Tabla 9

Matriz de Correlación entre las Variables Compromiso Organizacional, Satisfacción Laboral y Deserción Laboral en la AEALT

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,682**
		Sig. (bilateral)	.000
	N		184
	Deserción laboral	Coeficiente de correlación	-,511**
Sig. (bilateral)		.000	
N		184	

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

En la tabla 10, se observa que la relación es directamente proporcional (positiva), es decir, cuanto mayor sea el compromiso organizacional, mayor será la satisfacción laboral. Asimismo, la correlación de Spearman reporta 0.791, lo que considera como una correlación fuerte entre ambas. En la variable deserción laboral la relación es inversamente proporcional (negativa), es decir, cuanto mayor sea el compromiso organizacional, menos será la deserción laboral o viceversa. Asimismo, la correlación de Spearman reporta -0.737, lo que considera como una correlación fuerte entre ambas.

Tabla 10

Matriz de Correlación entre las Variables Compromiso Organizacional, Satisfacción Laboral y Deserción Laboral en la AEANOR

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,791**
		Sig. (bilateral)	.000
	N		46
	Deserción laboral	Coeficiente de correlación	-,737**
Sig. (bilateral)		,000	
N		46	

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

4.3. Correlaciones entre las dimensiones del compromiso organizacional de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú

En la tabla 11, podemos observar las correlaciones en las dimensiones propias del instrumento compromiso organizacional de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú. En la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú, el COA y COC es directamente proporcional, además de positiva, es decir cuánto mejor sea el compromiso organizacional afectivo, mejor será el compromiso organizacional de continuación, lo que reporta una correlación de 0.696, lo cual muestra que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación moderada-fuerte entre ambas. Asimismo, el COA y CON, es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea el compromiso organizacional afectivo, mejor será el compromiso organizacional normativo, lo que reporta 0.534, lo cual muestra que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación moderada

entre ambas y el COC y CON es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea el compromiso organizacional de continuación, mejor será el compromiso organizacional normativo, lo que reporta 0.428, lo cual muestra que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación moderada entre ambas.

También, se observa que, en la Asociación Educativa Adventista de Lago Titicaca, el COA y COC es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea el compromiso organizacional afectivo, mejor será el compromiso organizacional de continuación, lo que reporta 0.716, lo cual muestra que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación moderada-fuerte entre ambas. Asimismo, el COA y CON, es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea el compromiso organizacional afectivo, mejor será el compromiso organizacional normativo, lo que reporta 0.508, lo cual muestra que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación moderada entre ambas y el COC y CON es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea el compromiso organizacional de continuación, mejor será el compromiso organizacional normativo, lo que reporta 0.325, lo cual muestra que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación moderada entre ambas.

En la Asociación Educativa Adventista Nor Oriente. El COA y COC es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea el compromiso organizacional afectivo, mejor será el compromiso organizacional de continuación, lo que obtiene 0.799, lo cual muestra que, en la escala de medición,

estaría considerado como una correlación fuerte entre ambas. Asimismo, el COA y CON, es inversamente proporcional, además, de negativa, es decir, cuanto menos sea el compromiso organizacional afectivo, más será el compromiso organizacional normativo, lo que reporta 0,-688, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación moderada-fuerte entre ambas y el COC y CON es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea el compromiso organizacional de continuación, mejor será el compromiso organizacional normativo, lo que reporta 0.496, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación débil entre ambas.

Tabla 11

Correlaciones entre las Dimensiones de Compromiso Organizacional de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú

AEACOP	COA	COC	CON
COA	1	0,696	0,534
COC	0,696	1	0,428
CON	0,534	0,424	1
AEAMLT			
COA	1	0,716	0,508
COC	0,716	1	0,325
CON	0,508	0,325	1
AEANOR			
COA	1	0,799	0,-688
COC	0,799	1	0,496
CON	0,-688	0,496	1

AEACOP : Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú

AEALT : Asociación Educativa Adventista del Lago Titicaca

AEANOR : Asociación Educativa Adventista Nor Oriente

COA: Compromiso Organizacional Afectivo; COC: Compromiso Organizacional de continuidad; CON : Compromiso Organizacional Normativo

4.4. Correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral de las

Asociaciones Educativas Adventistas del Perú

4.4.1. Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú (AEACOP)

En la tabla 12, observamos las dimensiones propias del instrumento satisfacción laboral en la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú. La correlación fuerte entre ambas dimensiones lo presenta la RDySP con 0,700; CEcyE con 0,719; SPyE con 0,785; EyCRI con 0,777, es decir son directamente proporcional, además, positiva, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación fuerte entre ambas. Le sigue lyRD con 0,555; lySP con 0,618; lyCPD con 0,682; VaySP con 0,549; VayCPD con 0,556; LCySP con 0,590; LCyCRI con 0,578; LCyCPD con 0,593; RDyCEc con 0,672; RDyCT con 0,680; RDyE con 0,689; RDyCRI con 0,628; CEcyCPD con 0,691; CTyE con 0,630, CTyCRI con 0,569; SPyCRI con 0,666; lyCPD con 0,678, es directamente proporcional y positiva; en la escala de comprobación, estaría considerado como una correlación moderada- fuerte entre ambas, mientras que las correlaciones no especificadas en esta interpretación presentan una escala de medición moderada-débil entre ambas.

Tabla 12

Correlaciones entre las Dimensiones de Satisfacción Laboral (AEACOP)

	I	Va	LC	Leca	RD	CEc	CT	SP	E	CRI	CPD
I	1	,320	,212	,190	,555	,415	,380	,618	,213	,315	,682
Va	,320	1	,419	,181	,137	,252	,188	,549	,499	,207	,556
LC	,212	,419	1	,120	,222	,343	,477	,590	,510	,578	,593
LCa	,190	,181	,120	1	,113	,266	,111	,152	,444	,174	,189
RD	,555	,137	,222	,113	1	,675	,680	,700	,689	,628	,555
CEc	,415	,252	,343	,266	,675	1	,417	,259	,719	,518	,691
CT	,380	,188	,477	,111	,680	,417	1	,490	,630	,569	,555
SP	,618	,549	,590	,152	,700	,259	,490	1	,785	,666	,438
E	,213	,499	,510	,444	,689	,719	,630	,785	1	,777	,678

CRI	,315	,207	,578	,174	,628	,518	,569	,666	,777	1	,333
CPD	,682	,556	,593	,189	,555	,691	,555	,438	,678	,333	1

I: Independencia; V: Variedad; LC: Libertad de cátedra; LCa: Línea de carrera; RD: Reconocimiento y distinciones; CEc: Compensación económica; CT: Condiciones de trabajo; SP: Seguridad en el puesto; E: Estatus; CRI: Calidad y relaciones interpersonales y CPC: Capacitación y perfeccionamiento docente.

4.4.2. Asociación Educativa Adventista del Lago Titicaca (AEALT)

En la tabla 13 observamos las dimensiones propias del instrumento satisfacción laboral en la Asociación Educativa Adventista del Lago Titicaca. La correlación fuerte entre ambas dimensiones lo presenta la IyCP con 0,718; RDyCEc con 0,715; RCyCT con 0,710; RDySP con 0,727, CEcyE con 0,742; SPyE con 0,815; SPyCRI con 0,717; EyCRI con 0,700 y EyCPD con 0,721, es decir son directamente proporcional, además, positiva, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación fuerte entre ambas. Le sigue IyRD con 0,662; IySP con 0,647; LCySP con 0,583; LCyE con 0,671; RDyE con 0,673; RDyCRI con 0,586; CEcyCPD con 0,656; CTyE con 0,661; CTyCPD con 0,668; es directamente proporcional y positiva; en la escala de medición, estaría considerado como una correlación moderada- fuerte entre ambas, mientras que las correlaciones no especificadas en esta interpretación presentan una escala de medición moderada-débil entre ambas.

Tabla 13

Correlaciones entre las Dimensiones de Satisfacción Laboral (AEALT)

	I	Va	LC	LCa	RD	CEc	CT	SP	E	CRI	CPD
I	1	,260	,231	,393	,662	,485	,427	,647	,340	,290	,718
Va	,260	1	,436	,173	,130	,232	,110	,537	,398	,271	,561
LC	,231	,436	1	,124	,335	,369	,484	,583	,671	,514	,549
LCa	,393	,173	,124	1	,100	,216	,137	,115	,414	,134	,219
RD	,662	,130	,335	,100	1	,715	,710	,727	,673	,586	,510
CEc	,486	,232	,369	,216	,715	1	,433	,318	,742	,548	,656
CT	,427	,110	,484	,137	,710	,433	1	,348	,661	,523	,668
SP	,647	,537	,583	,115	,727	,318	,348	1	,815	,717	,398

E	,340	,398	,671	,414	,673	,742	,661	,815	1	,700	,721
CRI	,290	,271	,514	,134	,586	,548	,523	,717	700	1	,443
CPD	,718	,561	,549	,219	,510	,656	,668	,398	,721	,443	1

I: Independencia; V: Variedad; LC: Libertad de cátedra; LCa: Línea de carrera; RD: Reconocimiento y distinciones; CEc: Compensación económica; CT: Condiciones de trabajo; SP: Seguridad en el puesto; E: Estatus; CRI: Calidad y relaciones interpersonales y CPC: Capacitación y perfeccionamiento docente.

4.4.3. Asociación Educativa Adventista Nor Oriental (AEANOR)

En la tabla 14 observamos las dimensiones propias del instrumento satisfacción laboral en la Asociación Educativa Adventista Nor Oriente. La correlación fuerte entre ambas dimensiones lo presenta la IyRD con 0,782; IySP con 0,767; IyCPD con 0,780; VayCPD con 0,741, LCySP con 0,714; LCyE con 0,751; RDyCEc con 0,845; RDyCT con 0,881 y RDySP con 0,789; RDyE con 0,713; RDySP con 0,810; CEcyE con 0,892; CEcyCRI con 0,723; CTyCRI con 0,733; SPyE con 0,895; EyCRI con 0,877 y EyCPD con 0,811, es decir son directamente proporcional, además, positiva, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación fuerte entre ambas. Asimismo, las correlaciones VayE con 0,598; LCyCEc con 0,613; LCyCT con 0,653; RDyCRI con 0,693; CEcyCT con 0,672; CEcySP con 0,585; CTySP con 0,682; CTyE con 0,688; SPyCPD con -0,668; es directamente proporcional y positiva; en la escala de medición, estaría considerado como una correlación moderada- fuerte entre ambas, mientras que las correlaciones no especificadas en esta interpretación presentan una escala de medición moderada-débil.

Tabla 14

Correlaciones entre las Dimensiones de Satisfacción Laboral (AEANOR)

	I	Va	LC	LCa	RD	CEc	CT	SP	E	CRI	CPD
I	1	,375	,533	,193	,782	,525	,571	,767	,543	,491	,780
Va	,375	1	,236	,437	,390	,442	,521	,647	,598	,116	,741
LC	,533	,236	1	,100	,461	,613	,653	,714	,751	,316	,303
LCa	,193	,437	,100	1	,310	,117	,320	,140	-,337	,170	-,342
RD	,782	,390	,461	,310	1	,845	,881	,789	,713	,693	,810
CEc	,525	,442	,613	,117	,845	1	,672	,585	,892	,723	,517
CT	,571	,521	,653	,320	,881	,672	1	,682	,688	,733	-,518
SP	,767	,647	,714	,140	,789	,586	,682	1	,895	,526	-,618
E	,543	,598	,751	-,337	,713	,892	,688	,895	1	,877	,811
CRI	,491	,116	,316	,170	,693	,723	,733	,526	,877	1	-,531
CPD	,780	,741	,303	-,342	,810	,517	-,518	-,618	,811	-,531	1

I: Independencia; V: Variedad; LC: Libertad de cátedra; LCa: Línea de carrera; RD: Reconocimiento y distinciones; CEc: Compensación económica; CT: Condiciones de trabajo; SP: Seguridad en el puesto; E: Estatus; CRI: Calidad y relaciones interpersonales y CPC: Capacitación y perfeccionamiento docente.

4.5. Correlaciones entre las dimensiones de deserción laboral de las

Asociaciones Educativas Adventistas del Perú

4.5.1. Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú (AEACOP)

Se observa en la tabla 15, las correlaciones en las dimensiones propias del instrumento deserción laboral en la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú. La RL y R es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea la rotación laboral, mejor será la remuneración, lo que reporta 0.753, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación fuerte entre ambas. Por su parte, la RL y FL, es directamente

proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea la rotación laboral, mejor será la fuerza laboral, lo que reporta 0.512, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación moderada entre ambas, la RL y SCV es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto más rotación laboral exista, mejor será la seguridad y calidad de vida, lo que reporta 0.410, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación débil-moderada entre ambas.

Asimismo, la R y FL es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea la remuneración, mayor será la fuerza laboral, lo que reporta 0.761, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación fuerte entre ambas. También la R y SCV es directamente proporcional, además de positiva, es decir, cuánto mejor sea la remuneración, mejor será la seguridad y calidad de vida, con un reporte de 0,780 lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación fuerte entre ambas. La FL y SCV, es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea la fuerza laboral, mejor será la seguridad y calidad de vida, con un reporte de 0.388, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación débil-moderada entre ambas.

Tabla 15

Correlaciones entre las dimensiones de Deserción Laboral (AEACOP)

	RL	Rem	FL	SCV
RL	1	0,753	0,512	0,410
Rem	0,753	1	0,761	0,780
FL	0,512	0,761	1	0,380
SCV	0,410	0,780	0,380	1

RL: Rotación laboral; R: remuneración; FL: Fuerza laboral; SCV: Seguridad y calidad de vida

4.5.2. Asociación Educativa Adventista del Lago Titicaca (AEALT)

Se observa en la tabla 16, las correlaciones en las dimensiones propias del instrumento deserción laboral en la Asociación Educativa Adventista del Lago Titicaca. La RL y R es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea la rotación laboral, mejor será la remuneración, lo que reporta 0.713, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación fuerte entre ambas. Por su parte, la RL y FL, es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea la rotación laboral, mejor será la fuerza laboral, lo que reporta 0.492, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación débil-moderada entre ambas, la RL y SCV es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto más rotación laboral exista, mejor será la seguridad y calidad de vida, lo que reporta 0.350, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación débil-moderada entre ambas.

Asimismo, la R y FL es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea la remuneración, mayor será la fuerza laboral, lo que reporta 0.791, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación fuerte entre ambas. También la R y SCV es directamente proporcional, además de positiva, es decir, cuánto mejor sea la remuneración, mejor será la seguridad y calidad de vida, con un reporte de 0,739 lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación fuerte entre ambas. La FL y SCV, es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea la fuerza laboral, mejor será la seguridad y calidad de vida, con un reporte de 0.227,

lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación débil-moderada entre ambas.

Tabla 16

Correlaciones entre las dimensiones de Deserción Laboral (AEALT)

	RL	Rem	FL	SCV
RL	1	0,713	0,492	0,350
Rem	0,713	1	0,791	0,739
FL	0,492	0,791	1	0,277
SCV	0,350	0,739	0,277	1

RL: Rotación laboral; R: remuneración; FL: Fuerza laboral; SCV: Seguridad y calidad de vida

4.5.3. Asociación Educativa Adventista Nor Oriente (AEANOR)

Se observa en la tabla 17, las correlaciones en las dimensiones propias del instrumento deserción laboral en la Asociación Educativa Adventista Nor Oriente La RL y R es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea la rotación laboral, mejor será la remuneración, lo que reporta 0.710, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación fuerte entre ambas. Por su parte, la RL y FL, es inversamente proporcional, además, de negativa, es decir, cuánto menos sea la rotación laboral, mejor será la fuerza laboral, lo que reporta 0.-0422, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación débil-moderada entre ambas , la RL y SCV es inversamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto menos rotación laboral exista, mejor será la seguridad y calidad de vida, lo que reporta 0.-380, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación débil-moderada entre ambas.

Asimismo, la R y FL es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea la remuneración, mayor será la fuerza laboral, lo que reporta 0.711, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación fuerte entre ambas. También la R y SCV es directamente proporcional, además de positiva, es decir, cuánto mejor sea la remuneración, mejor será la seguridad y calidad de vida, con un reporte de 0,779 lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación fuerte entre ambas. La FL y SCV, es directamente proporcional, además, de positiva, es decir, cuánto mejor sea la fuerza laboral, mejor será la seguridad y calidad de vida, con un reporte de 0.203, lo cual indica que, en la escala de medición, estaría considerado como una correlación débil-moderada entre ambas.

Tabla 17

Correlaciones entre las Dimensiones de Deserción Laboral (AEANOR)

	RL	Rem	FL	SCV
RL	1	0,710	0,-422	0,-380
Rem	0,710	1	0,711	0,779
FL	0,-422	0,711	1	0,203
SCV	0,-380	0,779	0,203	1

RL: Rotación laboral; R: remuneración; FL: Fuerza laboral; SCV: Seguridad y calidad de vida

4.6. Regresión lineal simple entre dos variables

Para identificar en qué medida la variable compromiso organizacional predice las variables satisfacción laboral y deserción laboral, se realizó un estudio de regresión lineal simple en base a las sumatorias de las puntuaciones de los ítems por cada variable. Se reportan el intercepto de la ecuación, el coeficiente de regresión o denominado también pendiente y el coeficiente de determinación (R²).

4.6.1. Compromiso organizacional con satisfacción y deserción laboral

En la tabla 18, se muestra el estimado del intercepto, el coeficiente de regresión y el coeficiente de determinación. Respecto a las pendientes de los modelos (coeficiente de regresión) resultaron positivas, por cada punto que se suma a la variable compromiso organizacional, la variable satisfacción laboral aumenta en 1,53 puntos y en caso de la variable deserción laboral aumenta en 0,6 puntos; respecto al coeficiente de determinación es bajo para satisfacción laboral y deserción laboral, los valores predichos coinciden en 11% y 16% con los valores reales, respectivamente.

Tabla 18

Coefficientes de Regresión Lineal Simple y Coeficientes de Determinación de Satisfacción Laboral y Deserción Laboral en Función a Compromiso Organizacional

Satisfacción Laboral	Estimado	R2	Deserción Laboral	Estimado	R2
(Intercept)	111.5854	0.1075	(Intercept)	45.7899	0.1576
Compromiso Organizacional	1.5249		Compromiso Organizacional	0.5981	

En la Figura 2, se simularon las ecuaciones resultantes y se evidencia que la variable satisfacción laboral es más sensible al cambio, en comparación a la variable deserción laboral; se puede mencionar que el resultado es relativamente bajo dado que el R2 es bajo y debido al aumento del compromiso organizacional, naturalmente se espera que disminuya la deserción laboral, sin embargo, la pendiente es bastante baja, eso quiere decir que el aumento de la deserción será más lento en comparación a la satisfacción.

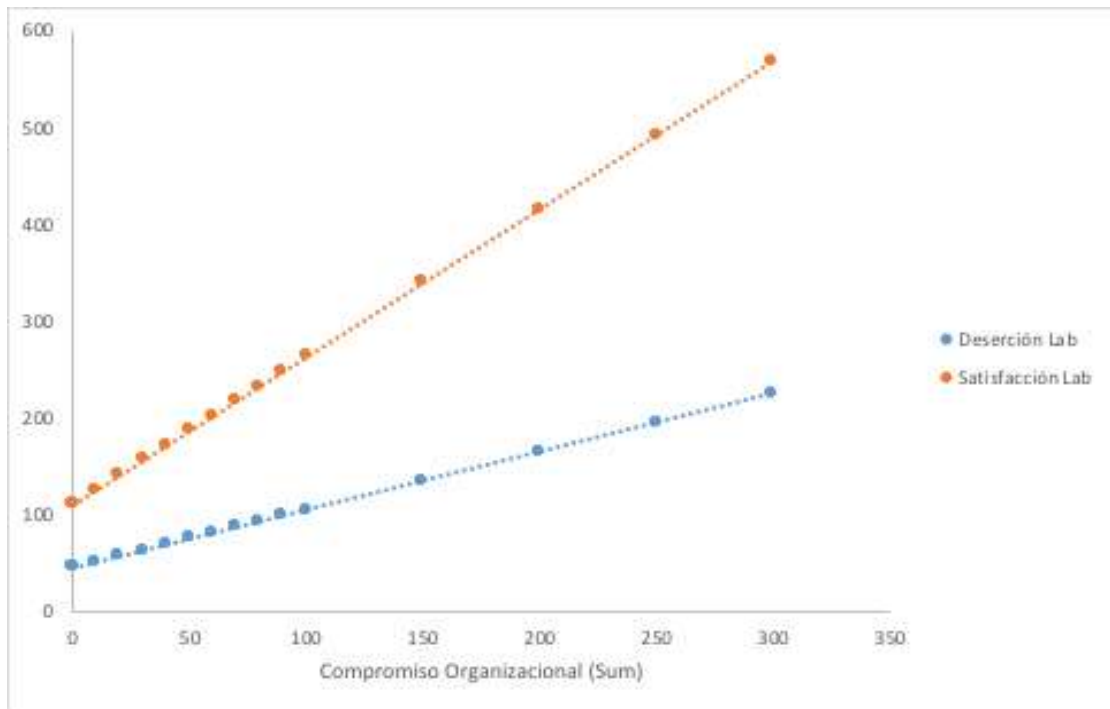


Figura 2. Simulación del Modelo de Regresión de Compromiso Organizacional con Satisfacción Laboral y Deserción Laboral.

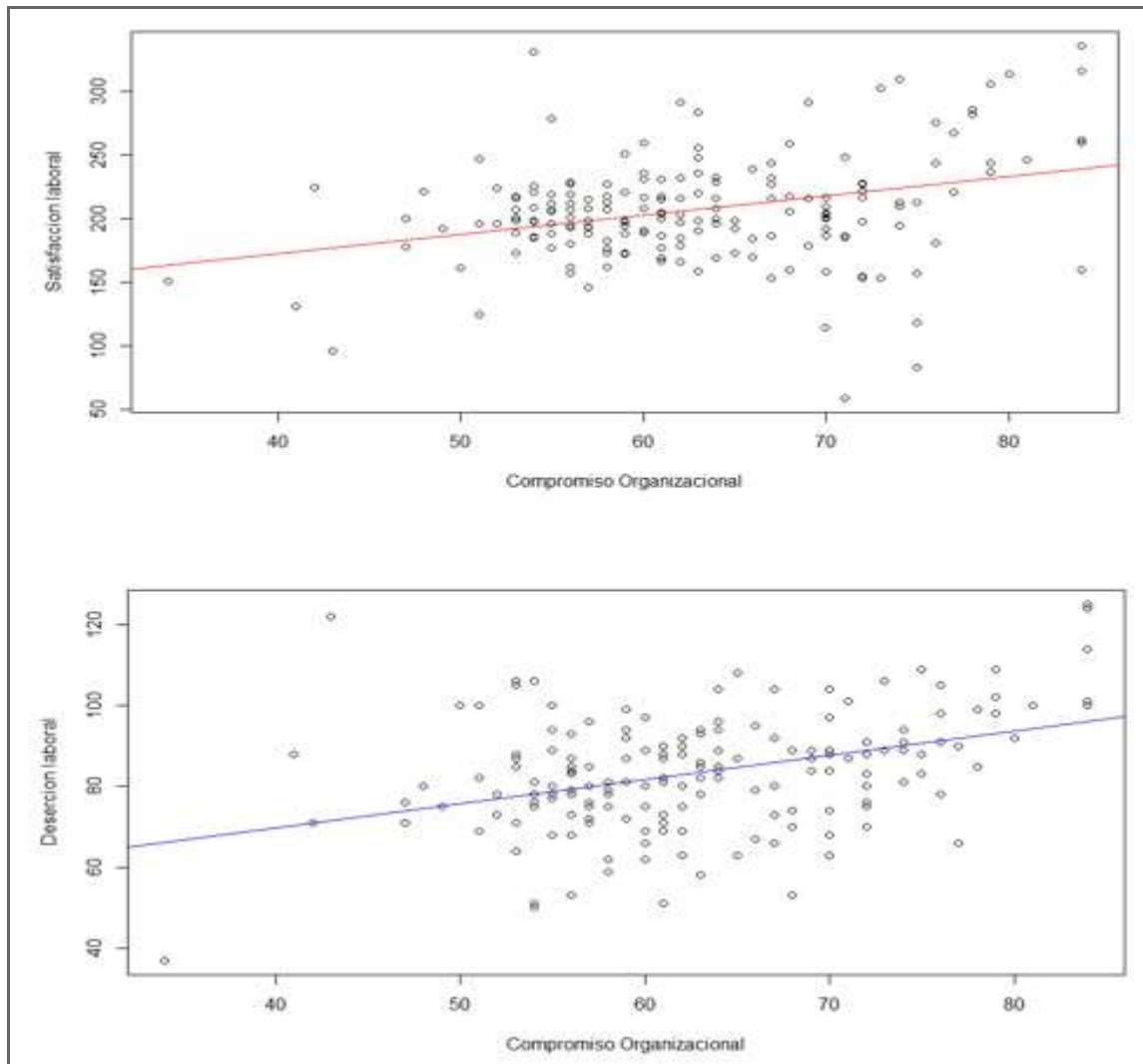


Figura 3. Gráfico de Regresión Lineal Simple para Satisfacción Laboral y Deserción Laboral en Función de Compromiso Organizacional.

4.6.2. Compromiso organizacional afectivo, de continuidad y normativo con satisfacción y deserción laboral

Respecto a la relación entre las dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo se aprecian en la tabla 19 y la figura 4 y figura 5. Respecto a los coeficientes de determinación para satisfacción laboral, en el caso de CO afectivo es muy bajo, no sobrepasa el 1% entonces se puede afirmar que la dimensión CO

Afectivo no predice adecuadamente la satisfacción laboral, en caso del CO de continuidad el R² es de 16% y para CO normativo es de 8.7%: por tanto, la dimensión que predice mejor la satisfacción laboral es el CO de continuidad, y por cada punto que aumenta el mismo, la satisfacción laboral aumenta en 4.13 puntos. Acciones como cursos de perfeccionamiento académico, categorización docente, estabilidad laboral, entre otros, aumentarían la satisfacción laboral de los docentes de las asociaciones educativas adventistas.

Además, en relación al coeficiente de determinación para la variable deserción laboral, para CO afectivo fue de 13%, CO de continuidad 7.5% y CO normativo 14.7%; las dimensiones CO Afectivo y normativo predicen mejor la deserción laboral, por cada punto que se suma a la dimensión CO afectivo, la deserción aumenta en 1.6 puntos y para el caso de CO normativo, la deserción aumenta en 1.5 puntos.

Tabla 19

Resumen de Coeficientes de Regresión Lineal Simple y Coeficiente de Determinación de Satisfacción Laboral y Deserción Laboral en Función a Compromiso Organizacional

Compromiso organizacional	Satisfacción Laboral	Deserción Laboral
Intercepto	177.1616	46.021
Coefficiente: Afectivo	1.3067	1.597
R²	0.00936	0.1332
Intercepto	113.2769	62.4670
Coefficiente: Continuidad	4.1259	0.9199
R²	0.1586	0.07509
Intercepto	148.876	59.0593
Coefficiente: Normativo	3.528	1.4652
R²	0.0878	0.1443

A diferencia del compromiso de continuidad que tiene un R2 mayor (15.86%) y el valor de la pendiente mayor (4.12), en términos generales se puede mencionar que es la que mejor modela o predice a la variable satisfacción laboral. Aunque el compromiso normativo muestra una pendiente mayor el valor de R2 es de 8.78%.

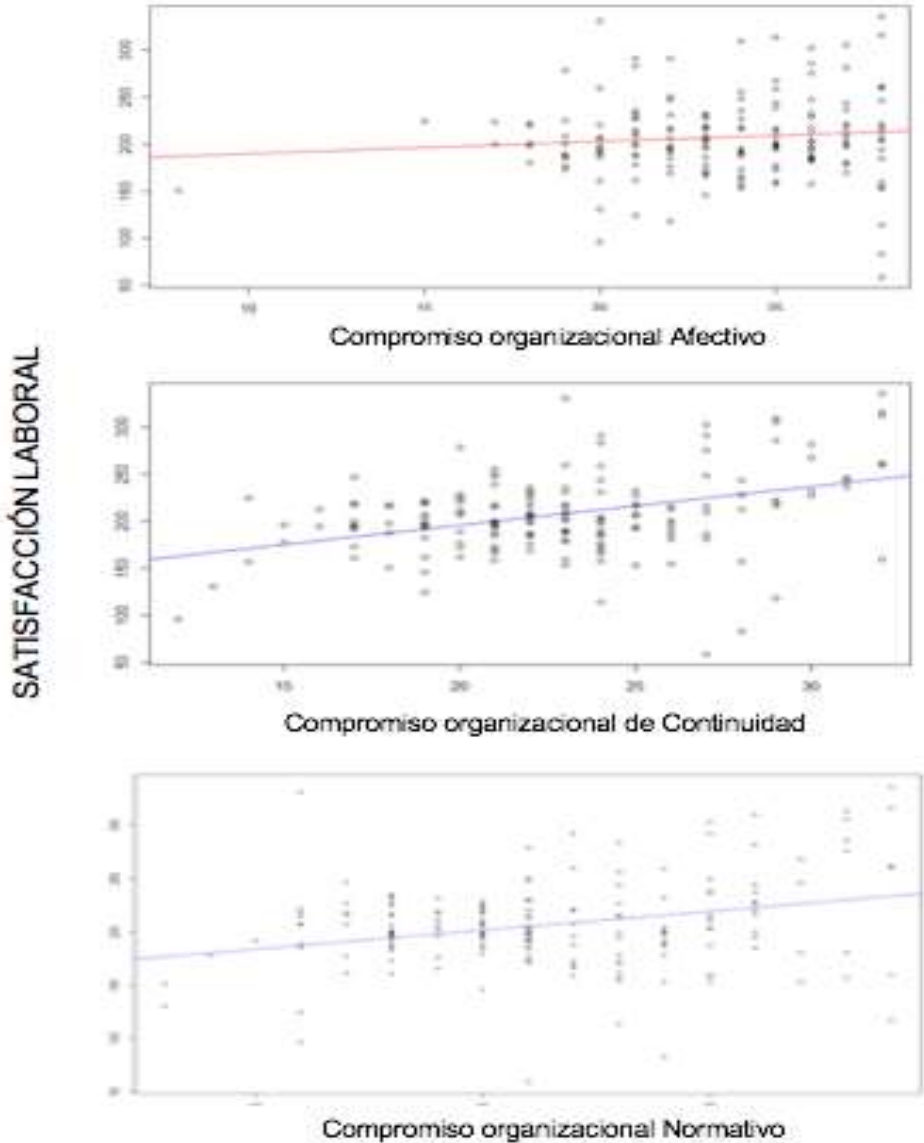


Figura 4. Dimensiones de Compromiso Organizacional con Satisfacción Laboral.

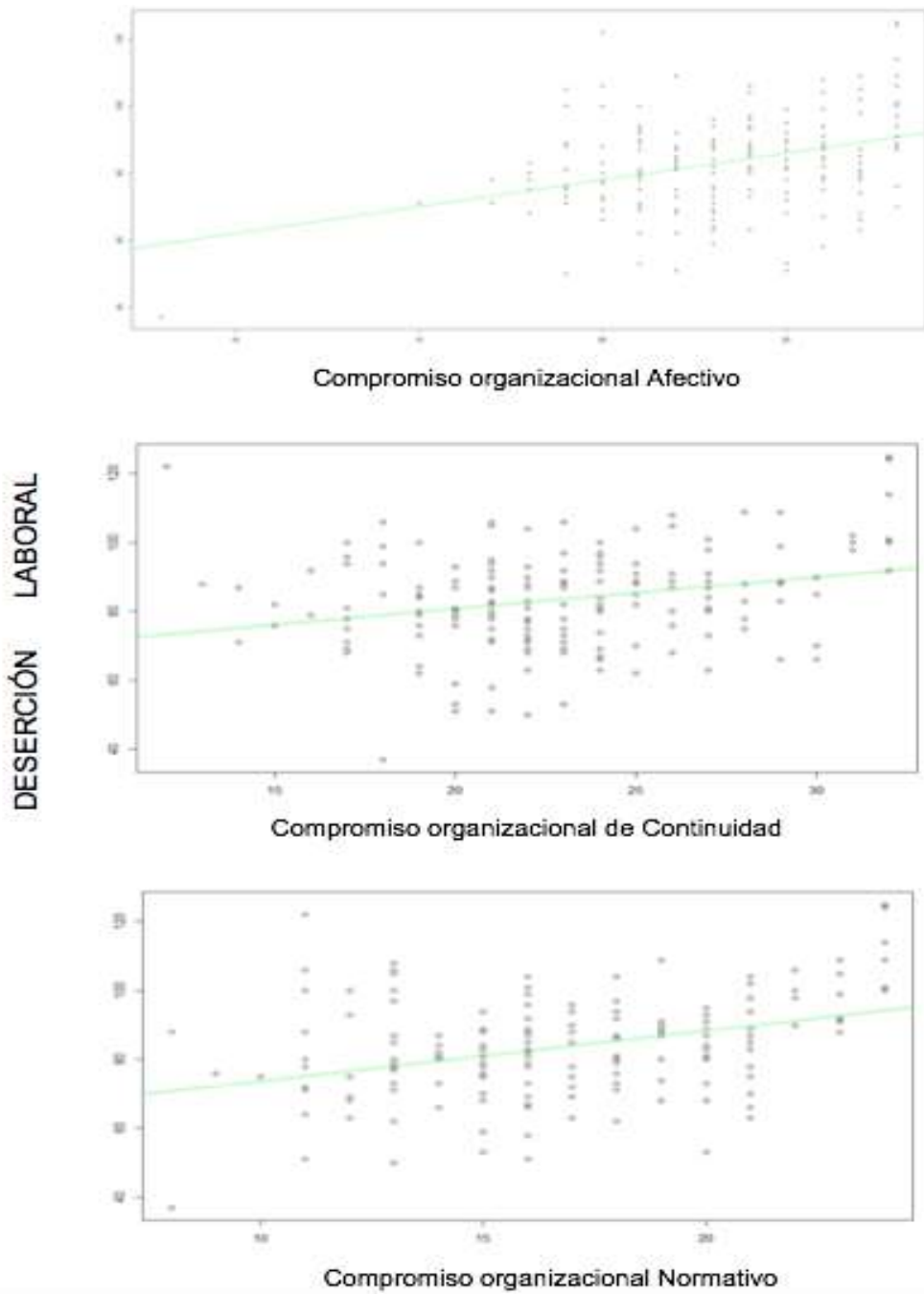


Figura 5. Dimensiones de Compromiso Organizacional con Deserción Laboral.

El compromiso organizacional afectivo no predice la satisfacción laboral en sus dos dimensiones (intrínseca y extrínseca) debido a que el valor de los coeficientes de

determinación es muy bajo (0,35% y 1,5% respectivamente) como se puede evidenciar en la tabla 20. Para el caso de compromiso de continuidad el R2 alcanzó un valor mayor (9,8%) además, se puede mencionar que a medida que el CO de continuidad incrementa la satisfacción laboral extrínseca es el doble. Finalmente, el compromiso organizacional normativo predice el 6,8% (R2) de los valores reales de satisfacción laboral intrínseca, en otras palabras, mientras aumenta el CO normativo en una unidad la SL intrínseca aumenta en 1,5.

Tabla 20

Coefficientes de Regresión Simple y Coeficiente de Determinación de Satisfacción Laboral Intrínseca y Extrínseca en Función a Compromiso Organizacional

Compromiso organizacional	Satisfacción Intrínseca	Satisfacción Extrínseca
Intercepto	83.5250	93.5763
Coefficiente: Afectivo	0.3787	0.9301
R ²	0.003545	0.01549
Compromiso organizacional	Satisfacción Extrínseca	
Intercepto	80.8943	
Coefficiente: Continuidad	2.0661	
R ²	0.09835	
Compromiso organizacional	Satisfacción Intrínseca	
Intercepto	67.9820	
Coefficiente: Normativo	1.4621	
R ²	0.06798	

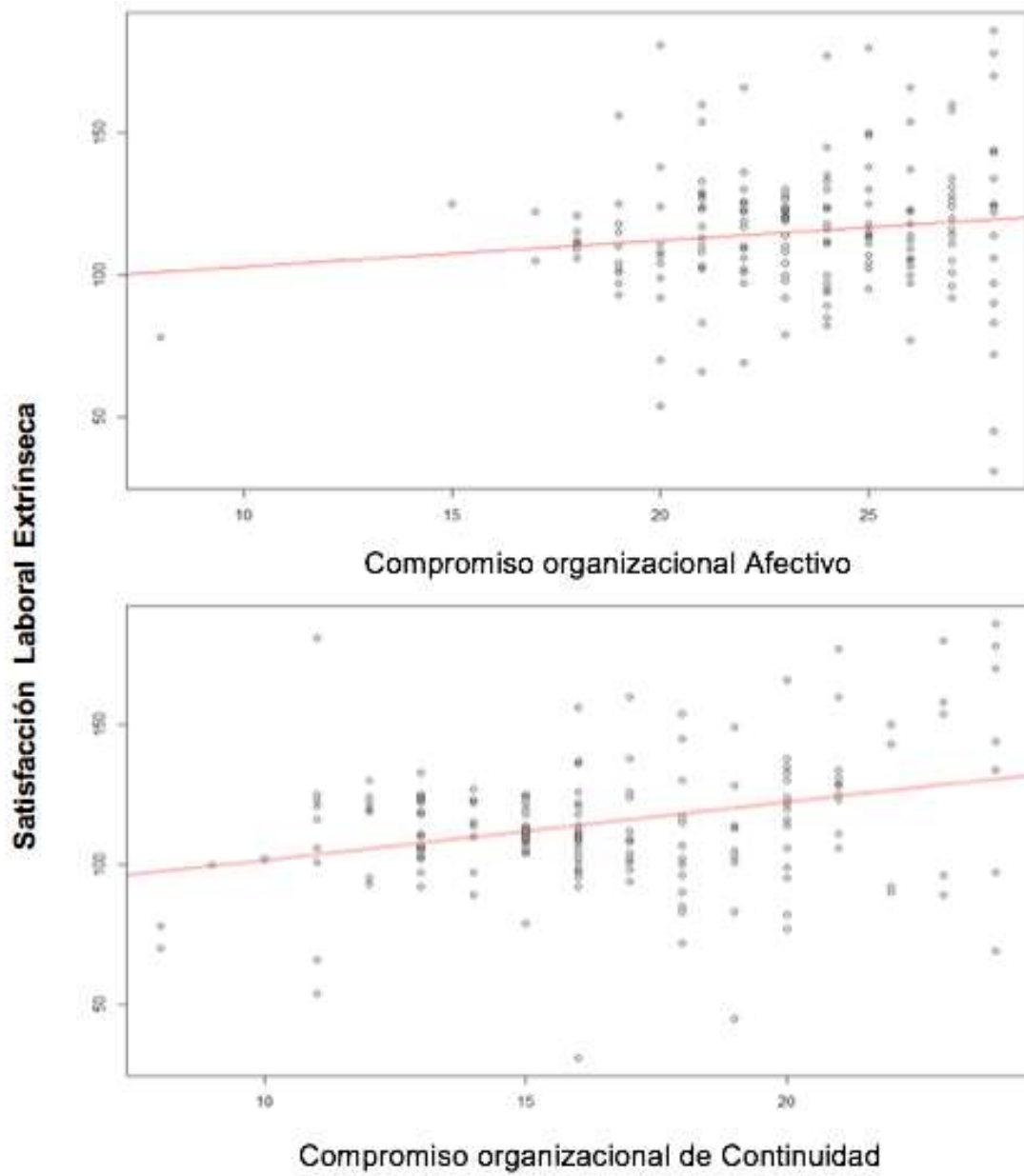


Figura 6. Compromiso Organizacional Afectivo y de Continuidad con Satisfacción Laboral Extrínseca.

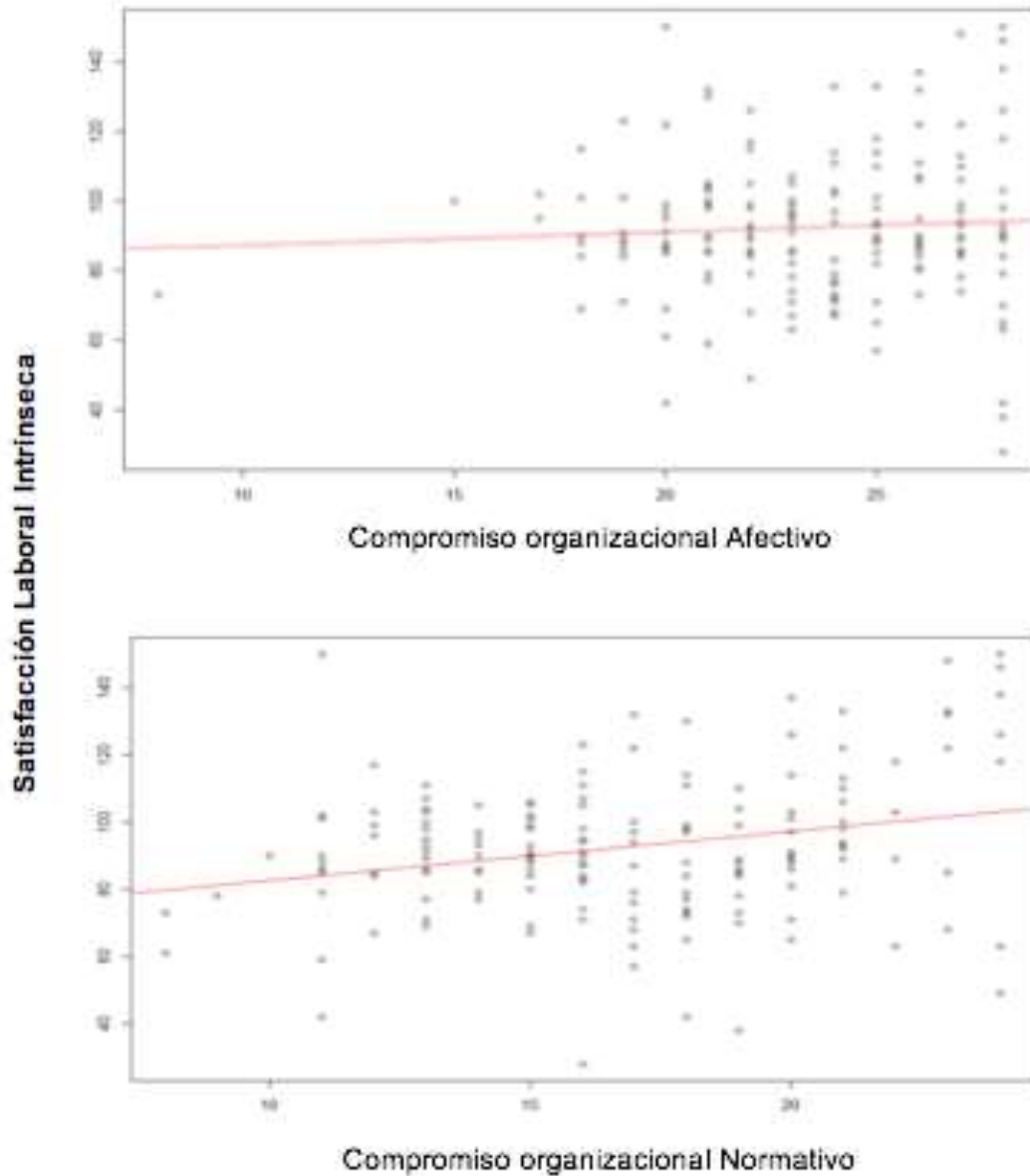


Figura 7. Compromiso Organizacional Afectivo y Normativo para Satisfacción Laboral Intrínseca.

4.7. Discusión de los resultados

Con base a los resultados obtenidos, el compromiso organizacional influye en el aumento de la satisfacción laboral y deserción laboral con R2 11 y 16 por ciento respectivamente, este estudio difiere con los hallazgos (Hedayat, Nemati, Shakeri,

Abasifard & Ardashiri, 2018) donde el coeficiente de determinación muestra que el compromiso organizacional predice el 42,2% de los cambios de satisfacción laboral, sumado a esto, en el estudio de Pereira, Veloso, Soares & Costa (2017) cuyos resultados mostraron que el compromiso organizacional predice en un 22,7% de la satisfacción laboral, este hallazgo es diferente a los de este estudio. Adicionalmente Quispe y Paucar (2020) mencionan que las principales causas de la insatisfacción laboral son las remuneraciones bajas, la falta de ascensos y estabilidad, descontento en el reconocimiento e insuficientes oportunidades de desarrollo.

Por otro lado, Banerjee-Batist (2016) afirman que los resultados del análisis de regresión jerárquica con un ($\beta = -.58$, $p < .001$) predicen inversamente el compromiso organizacional y la deserción laboral con un 37 por ciento ($R^2 = .37$) lo cual es diferente a lo hallado en este estudio donde se obtuvo ($R^2 = .16$). Asimismo, Çayak (2021) encontró que el compromiso organizacional de los docentes, la satisfacción laboral es alta, lo cual es diferente a lo hallado en el estudio ($R^2 = 0.11$). Cuando el contacto persona-supervisor es más cercano, la relación negativa entre el compromiso organizacional y la intención de rotación es más débil (Jun-cheng, Wen-quan, Zhao-yi, & Jun, 2015). Asimismo, encontraron que el apoyo de familiares/amigos se relaciona significativa y negativamente con la intención de rotación laboral de maestros; que el compromiso organizacional cumple un rol mediador entre el apoyo de la familia / amigos y la intención de cambio laboral (Zhou, Li & Gao, 2020).

Se realizó un estudio en tres empresas chinas y se indica que el compromiso afectivo, el compromiso de permanencia y el compromiso ideal de los empleados

tienen una predicción negativa significativa hacia las intenciones de rotación, especialmente el compromiso afectivo. El compromiso organizacional y las intenciones de rotación de los empleados se correlacionaron negativamente, es decir, cuanto mayor es el compromiso organizacional del empleado, más probabilidades hay de que permanezca en el puesto u organización existente. El coeficiente de determinación de este modelo (R^2) es 0,139, lo que indica que la aplicación del compromiso organizacional para explicar la intención de rotación puede reducir el error en un 13,9%, con un efecto bastante significativo (Wei-Wei & Yu-Fen, 2010).

El compromiso organizacional afectivo no predice la satisfacción laboral debido a que el R^2 es mínimo (0.9%), no se hallaron estudios similares sin embargo se puede mencionar el estudio de Orgambidez y Almeida, (2018) quienes evaluaron el papel predictor del engagement en el trabajo y el soporte social del monitor y de los compañeros sobre el compromiso afectivo con la organización en personal de Enfermería encontrando que el apoyo del monitor y el apoyo de los compañeros se relacionó positivamente con el compromiso afectivo ($r=0.45$ y $r=0.24$, $p<0.01$); respecto al compromiso organizacional de continuidad y el normativo, ambos predicen un porcentaje bajo de la satisfacción laboral (7,5% y 8,8% respectivamente), por tanto, si se desea aumentar la satisfacción laboral se debería realizar actividades que contribuyan con el compromiso organizacional de continuidad y normativo. A su vez estudios en trabajadores del sector terciario, indican que el compromiso afectivo mide parcialmente la satisfacción laboral, además que este tipo de compromiso se rige como un constructo mediacional entre

la satisfacción laboral y las posibilidades de articular las demandas de las distintas esfera vitales, cuyo mecanismo puede ser explicado por la teoría del estrés de rol y la teoría del intercambio social (Gabini, 2020), por otro lado, Veličković et al. (2014) identificaron que los predictores que afectan significativamente la satisfacción laboral y compromiso organizacional, el más importante fue la identificación profesional positiva.

El compromiso organizacional afectivo y normativo predicen entre el 13.3 - 14.4 % de la deserción laboral, con una pendiente de 1,6 y 1,5 respectivamente son diferentes a los resultados de Westerberg, Jacobus, Nordin, Romeo & Yepes-Baldó (2018) donde muestran que el compromiso afectivo tuvo un efecto amortiguador débil, en términos de proteger a los empleados, de la deserción laboral, y con un $R^2=0.11$. Además, los resultados del estudio difieren con los de Vandenberghe y Tremblay (2008) que encontraron el efecto de la satisfacción salarial sobre la rotación prevista fuertemente mediada por el compromiso afectivo y significativamente relacionada con el compromiso normativo.

Por otro lado, Wagner (2007) después de haber realizado una revisión sistemática sobre el compromiso organizacional como variable predictora de la deserción en personal de enfermería, afirma que el compromiso organizacional es un predictor útil de la deserción y que tiene un impacto directo sobre los antecedentes de la deserción y la intención de quedarse.

El compromiso organizacional de continuidad predice el 15,9% (0,159) de la Satisfacción laboral, con una pendiente de 4,1 estos resultados son diferentes al de Adeniji et al. (2019) donde evidenciaron que la satisfacción laboral y el compromiso

de permanencia alcanzan un $r = 0.18$ que expresado como R cuadrado resultaría 0.032, aunque la relación de satisfacción laboral y compromiso de permanencia es bajo, los autores concluyen que la satisfacción laboral en trabajadores del sector salud es importante para garantizar el compromiso en su organización. En relación al compromiso organizacional de continuidad predice el 15,9% (0,159) lo cual indica bajo y es diferente al puntaje más alto en Croacia y similar al de República Checa el más bajo (Jordan, Miglič, Todorović, & Marič, 2017).

En cambio, en un estudio realizado por Quispe y Paucar (2020) encontraron que docentes universitarios satisfechos laboralmente poseen 3.39 (β) veces más posibilidad de mostrar compromiso organizacional, en comparación a los insatisfechos. Existen diversos factores que contribuyen a la falta de compromiso de continuidad como descuido de factores higiénicos y motivación.

El COA no predice la SL extrínseca (R^2 0.35% y pendiente 0.38) ni la SL intrínseca (R^2 1.55% y pendiente 0.93). El COC predice el 9,8% y muestra una pendiente de 2 para SL extrínseca. El CON predice 6.8% de SL intrínseca con una pendiente 1.46. Por otra parte, la satisfacción laboral mostró ser el mayor predictor del compromiso afectivo (Skosana, Maleke & Ngonyama-Ndou, 2021), además el compromiso afectivo está relacionado positivamente con el apoyo organizacional percibido en acción profunda y expresión genuina y negativamente con acción superficial (Andrew, Washburn & Lee 2021) Adicionalmente se halló que la satisfacción laboral está relacionada positivamente con POS (apoyo organizacional percibido) y negativamente con la acción superficial.

El compromiso organizacional afectivo no predice la satisfacción laboral extrínseca ($R^2=0.35\%$ y pendiente 0.38) estos resultados difieren de una relación significativa entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional obtenido por (Trung, Wilairatana, Dhonden, Ngamjarussrivichai & Konosu, 2020). Sin embargo, el COC predice el 9,8% y pendiente 2 para SL extrínseca lo cual es diferente al ($R^2=41.9\%$) de satisfacción laboral extrínseca (Trung et al., 2020).

Una de las limitaciones del estudio fue el medio de recolección de datos, que se hizo de manera presencial y virtual, además, que el tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

En términos generales, en correspondencia con los resultados logrados y habiendo realizado el análisis en ellos acerca de compromiso organizacional, satisfacción laboral y deserción laboral en profesionales de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú (AEACOP), la Asociación Educativa Adventista del Lago Titicaca (AEAMLT) y la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental (AEANOR), es alta, que permiten formular las siguientes conclusiones:

- Primera: El compromiso organizacional predice en un 11% (R²) la satisfacción laboral con un coeficiente de regresión de 1,53 y predice en un 16% (R²) la deserción laboral con un coeficiente de regresión de 0,6. en los profesionales que pertenecen a la AEACOP, AEALT y AEANOR.
- Segunda: El compromiso organizacional afectivo no predice la satisfacción laboral, sin embargo, la predicción de deserción laboral es baja en los profesionales que pertenecen a la AEACOP, AEALT y AEANOR.
- Tercera: El compromiso organizacional de continuidad predice la satisfacción laboral y la deserción laboral cuya predicción es baja en los profesionales que pertenecen a la AEACOP, AEALT y AEANOR.
- Cuarta: En el compromiso organizacional normativo, la predicción es baja para la satisfacción laboral y la deserción laboral en los profesionales que pertenecen a la AEACOP, AEALT y AEANOR.

- Quinta: El compromiso organizacional afectivo no predice la satisfacción intrínseca en los profesionales que pertenecen a la AEACOP, AEALT y AEANOR.
- Sexta: El compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad tiene predicción baja para la satisfacción extrínseca en los docentes que pertenecen a la AEACOP, AEALT y AEANOR.
- Séptima: El compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo cuya predicción es baja para la dimensión satisfacción intrínseca en los docentes que pertenecen a la AEACOP, AEALT y AEANOR.
- Octava: El compromiso organizacional afectivo no predice la satisfacción extrínseca en los profesionales que pertenecen a la AEACOP, AEALT y AEANOR.

5.2. Recomendaciones

Luego de las conclusiones obtenidas en la investigación, se ha determinado hacer las siguientes recomendaciones:

Primera: Para conseguir resultados insuperables y el grado de significancia a nivel estadístico sea efectivo, se encarga que las futuras indagaciones se tomen como muestras más asociaciones educativas que cuenten con una población mayor a la utilizada en esta investigación.

Segunda: A las autoridades de las Asociaciones Educativas en estudio, para incrementar el compromiso organizacional en sus dimensiones (CA, CC, CN) se recomienda desarrollar estrategias de ayuda financiera, que pueden ser becas o

descuentos para los hijos de los colaboradores, pues estos beneficios favorecen la lealtad y permanencia en la institución.

Tercera: Igualmente, para incrementar el compromiso organizacional afectivo, se recomienda tomar en cuenta la formación continua de los colaboradores, se podría otorgar becas que contribuyeran al desarrollo profesional. Asimismo, dictar cursos de especialización por especialidad para señalar el beneficio que aprecia la organización por la formación de sus colaboradores. En palabras de Meyer y Allen (1991), cuando las organizaciones ofrecen capacitación laboral se crea un compromiso decente entre el colaborador y la institución.

Cuarta: Asimismo para incrementar el compromiso organizacional de continuidad y la ausencia de deserción de los docentes, se recomienda la asignación de labores según su especialidad, el trato humano y la consideración de la familia en las reuniones sociales organizadas por la institución.

Quinta: También para incrementar el compromiso organizacional normativo y la satisfacción laboral en las instituciones en estudio, se recomienda apoyo especial de la institución (tengo la obligación de pertenecer a la institución).

Sexta: Finalmente, para la corporación académica interesada en perpetuar saberes relacionados con el compromiso organizacional en sus establecimientos, se dejan abiertas las siguientes líneas de investigación:

- Usar la investigación en otros espacios geográficos y en contextos educativos estatales y privados.
- Estudiar la relación del compromiso organizacional con el empoderamiento de los colaboradores, su rendimiento y la eficacia en la enseñanza.

- Concebir la relación del compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la deserción laboral en colaboradores de instituciones públicas y privadas.
- Investigar el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las nuevas generaciones, específicamente la millennial.

Referencias

- Abrajan, M., Contreras, J., y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105–118. Recuperado <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Adeniji, A., Osibanjo, A., Iruonagbe, T., Olawande, T., Ibidunni A. & Olukundun, M. (2019). From job satisfaction to organizational commitment: The mediating influence of perceived treatment of diversity among nigeria’s public healthcare employees. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 7(12), 2031–2035. Recuperado de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31406550/>
- Aldo, D. (2015). El ausentismo escolar argentino es el más alto del mundo. *Centro de Estudios de La Educación Argentina - Universidad de Belgrano*, 37(4). Recuperado de http://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/5753/cea_julio.pdf
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (tesis de maestría). Recuperado de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>
- Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional: ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18, 73–88. Recuperado de

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3083648&orden=227493&info=link%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3083648>

Ambrosio, I. (2018). *Aprendizaje organizacional y compromiso en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla* (tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1501/TM_CE-Dg_3309_A1 - Ambrosio Bejarano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1501/TM_CE-Dg_3309_A1_-_Ambrosio_Bejarano.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Anaya, D., & López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435–452. <https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>

Andrew, K., Washburn, N., & Lee, Y. (2021). Understanding emotional labor in relation to physical educators' perceived organizational support, affective commitment, and job satisfaction. *Journal of Teaching in Physical Education*, 39(2), 236–246. <https://doi.org/10.1123/JTPE.2019-0029>

Araque, D., Sánchez, J., & Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95–101. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>

Baez-Santana, R., Zayas-Agüero, P., Velázquez-Saldivar, R. & Lao-León, Y. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458834003>

- Banerjee-Batist, T. (2016). Attachment and Mentoring: Relations with Junior Faculty's Organizational Commitment and Intent to Turnover. *Journal of Management Development*, 25(8). <https://doi.org/10.1108/jmd.2006.02625haa.001>
- Barraza, A., y Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20–35. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Cantón, I. & Téllez, S. (2017). La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes de educación infantil y educación primaria. Un estudio de caso. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(4), 279-292. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56754639015.pdf>
- Carbajal, I. y Palomino, G. (2018). *Ausentismo laboral por causas médicas en trabajadores en una empresa metal-mecánica* (tesis de especialidad). Recuperado de <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/5000>
- Cardozo, L. (2018). *Efectos de la deserción laboral docente en el logro de objetivos organizacionales de instituciones universitarias en Guacara Estado Carabobo* (tesis de maestría). Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/7334/lcardozo.pdf?sequence=1>
- Çayak, S. (2021). The Effect of Sustainable Leadership Behaviors of School Principals on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 12(1), 102–120. <https://doi.org/10.2478/dcse-2021-0008>

- Chambilla, U. M. (2017). *Calidad de vida en el trabajo y productividad de la empresa Grúas y Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7653>
- Contreras, I. A., & Contreras, F. L. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 11(2), 22-31. Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1104
- Dávila, G., Barreto, R., Guerrero. D. & Velasquez, G. (2017). *Compromiso organizacional docente de educación inicial en una institución educativa pública de la provincia de Rioja* (tesis de bachiller). Recuperado de <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/244>
- Dávila, M., y Troncoso, C. (2018). Labor Practices and Organizational Commitment. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 145–150. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300145>
- Díaz, C., & Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75–86. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Dillon, A. (2016). Educación. La inasistencia de los profesores repercute en la calidad educativa. Afecta fuerte el ausentismo docente a los chicos del país. *Clarín*. Recuperado de https://www.clarin.com/sociedad/ausentismo-docente-pisa-calidad-educativa-argentina_0_BJL10ltD7x.html

- Eliyana, A., Ma'arif, S. & Muzakki (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 26(1), e352. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Gil-Flores, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 16–22. [https://doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30039-4](https://doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30039-4)
- Gómez, A. D. (2015). *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana los Andes* (tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/368/TM_2720_G1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, F., Sánchez, S., y López, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad: El caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba-España. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20(5), 1047–1068. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180722704005>

- Guevara, L. y Godoy, M. (2018). Incidence of motivation in job satisfaction in the public company EPUNEMI. *Revista Espacios*, 39(24), 1–17. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p05.pdf>
- Hedayat, A., Nemati, F., Shakeri, R., Abasifard, M. & Ardashiri, P. (2018). Relationship between organizational commitment and job satisfaction. *Cartas Internacionales de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 81, 30-38. Recuperado de <https://doi.org/https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.81.30>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Recuperado de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hewitt, A. (2017). Tendencias Globales de Compromiso de Empleados 2017. *Aon-Empower Results*, 1–17. Recuperado de https://www.aon.com/ecuador/attachments/2017_Compromiso_Empleados.pdf
- Huamán, L. (2019). *Impacto de la satisfacción laboral y clima organizacional del capital humano en la sede corporativa del grupo Santa Elena* (tesis de maestría). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/625599>
- Jordan, G., Miglič, G., Todorović, I. & Marič, M. (2017). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Lecturers in Higher Education: Comparison of Six CEE Countries. *Organizacija*, 50(1) 17-32. <https://doi.org/10.1515/orga-2017-0004>
- Jun-cheng, Z., Wen-quan, L., Zhao-yi, Z. & Jun X. (2015). Organizational commitment, work engagement, person – supervisor fit, and turnover intention: A

- total effect moderation model. *Social Behavior and Personality*, 43(10), 1657–1666. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2015.43.10.1657>
- Lorenzo, M. (6 de marzo de 2016). *El ausentismo docente, la queja de los alumnos*. Recuperado de <http://otrasvoceseneducacion.org/archivos/157804>
- Macavilca, A. S. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018* (tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23035/Macavilca_TAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mamani, A. J. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015* (tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/429>
- Martínez, C. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25(80), 1–22. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2851>
- Matías, N. P. (2019). *Caracterización de la Gestión de Calidad Bajo el Enfoque de Satisfacción Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Servicio - Rubro Restaurantes, Bares y Cantinas (Restaurantes), del Distrito de Huaraz, 2015* (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10226/GSTION_D E_CALIDAD_SATISFACCION_LABORAL_MATIAS_ROSALES_NELSON_POR FIRIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mendoza, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista Médica de Chile*, 143(8), 1028–1033. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872015000800010>
- Merino-Plaza, M., Carrera-Hueso, F., Roca-Castello, M., Morro-Martín, M., Martínez-Asensi, A. & Fikri-Benbrahim, N. (2017). Relationship between job satisfaction and patient safety culture. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 352–361. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>
- Orgambídez, A., & Almeida, H. (2018). Predictors of organizational commitment in nursing: Results from Portugal. *Investigación y Educación en Enfermería*, 36(1), 1-9. <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14>
- Pedraza, N. A. (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), 1-29. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pereira, I., Veloso, A., Soares, I. & Costa, P. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral: un estudio exploratorio en unidades de salud familiar portuguesas. *Cadernos de Saude Publica*, 33(4). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00153914>
- Pimienta, J. Carvajal, J., y Calderón, J. (2016). Análisis de los factores que inciden en la deserción laboral de pilotos y tecnólogos pertenecientes al área de aviación policial. *Revista Electrónica Psico Espacios*, 10(16), 89–101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5578183>

- Plascencia-Campos, A., Pozos-Radillo, B., Preciado-Serrano, M. & Vázquez-Goñi, J. (2019). Effect of cognitive-emotional training on job satisfaction and burnout on nursing staff: A pilot study. *Ansiedad y Estrés*, 25(1), 35–41. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.04.002>
- Prieto, C., Sánchez, L., & Mayett, Y. (2018). Compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del estado de Chihuahua, México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(17), 713–740. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.403>
- Quispe, R. & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Rasi, H. (2011). ¿Por qué diferentes científicos interpretan la realidad de manera diferente? *Diálogo Universitario*, 24(1), 77-87. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25924064006>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas* (tesis de maestría). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>
- Sánchez-Sellero, M., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. & Sánchez-Sellero, F. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *RAE - Revista de Administración de Empresas*, 54(5), 537-547. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140507>

- Sánchez-Sellero M. C. y Sánchez-Sellero, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas, Ciencia y Tecnología*, 20(4), 641-660. Recuperado de <https://www.scielo.cl/pdf/maderas/v20n4/0718-221X-maderas-41101.pdf>
- Skosana, T., Maleke, M. & Ngonyama-Ndou, T. (2021). Predictors of affective commitment at municipalities in the Nkangala district, Mpumalanga. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1567>
- Trung, N., Wilairatana, P., Dhonden, T., Ngamjarussrivichai, P. & Konosu, T. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment amongst Vietnamese workers. *International Congress on Advanced Applied Informatics (IIAI-AAI)*, 683–688. <https://doi.org/10.1109/IIAI-AAI50415.2020.00138>
- Vallellano, M.; & Rubio-Valdehita, S. (2018). Carga mental y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre trabajadores sociales, educadores sociales y profesores de enseñanza primaria. *Ansiedad y Estrés*, 24(2–3), 119–124. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2018.08.003>
- Vandenberghe, C. & Tremblay, M. (2008). The role of pay satisfaction and organizational commitment in turnover intentions: A two-sample study. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 275–286. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9063-3>
- Vega, J., Martínez, M., y García, J. (2020). La influencia del compromiso organizacional y orientación al aprendizaje sobre la innovación y desempeño en

- los agronegocios. *Revista Espacios*, 41(17), 1–29. Recuperado de <http://w.revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p29.pdf>
- Veličković, V., Višnjčić, A., Jović, S., Radulović, O., Šargić, C., Mihajlović, J. & Mladenović, J. (2014). Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis. *Nursing Outlook*, 62(6), 415–427. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2014.05.003>
- Wagner, C. (2007). Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: Literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 235–247. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04421.x>
- Wei-Wei, Z. & Yu-Fen, L. (2010). The study of the impact on employee's turnover intention based on organizational commitment theory. *2nd International Conference on Information Science and Engineering, ICISE2010 - Proceedings*, 3327–3330. <https://doi.org/10.1109/ICISE.2010.5691860>
- Westerberg, K., Jacobus P., Nordin, M., Romeo, M. & Yepes-Baldó, M. (2018). Organizational change and commitment: Effects on well-being, turnover intent and quality of care in Spanish and Swedish eldercare. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X18815970>
- White, E. (1970). *Consejos sobre Mayordomía Cristiana*. Recuperado de [https://egwwritings-a.akamaihd.net/pdf/es_CMC\(CS\).pdf](https://egwwritings-a.akamaihd.net/pdf/es_CMC(CS).pdf)
- White, E. (1981). *Servicio cristiano*. Recuperado de <https://m.egwwritings.org/es/book/1779.85>
- White, E. (1997). *EL Ministerio de Publicaciones*. Recuperado de <https://m.egwwritings.org/es/book/1759.564#601>

White, E. (2009). *La Educación*. Recuperado de https://egwwritings.org/?ref=es_ED.184.2¶=1702.1033

Zhou, S., Li, X., & Gao, B. (2020). Family/friends support, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention in young preschool teachers in China: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review, 113*(April), 104997. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.104997>

Anexo 1

Matriz instrumental

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente de información	Instrumento
Compromiso organizacional, satisfacción laboral y deserción laboral de los profesionales de Educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Lazos emocionales	Profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019	El cuestionario de compromiso organizacional (Meyer y Allen 1991)
			Percepción de satisfacción de las necesidades.		
			Orgullo de pertenencia a la institución.		
		Compromiso de continuación	Necesidad de trabajo en la institución.		
			Opciones Laborales.		
			Evaluación de permanencia		
	Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución.			
	Satisfacción Laboral	Satisfacción intrínseca	Buena relación con los demás colegas	Profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019	Cuestionario sobre satisfacción laboral (Álvarez, 2003)
			Buena relación con los alumnos		
			Buena relación con el personal administrativo		
			Buena relación con los padres de familia		
		Satisfacción extrínseca	Uso de estrategias didácticas		
	Deserción laboral	Nivel de rotación	Estabilidad Laboral	Profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019	Cuestionario sobre deserción laboral (Cardozo, 2018)
Remuneración		Recompensas financieras y no financieras			
Fuerza laboral		Relación con los empleados			
Seguridad y calidad de vida		Ambiente de trabajo			

Anexo 2

Matriz de consistencia

Título	Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Conceptos centrales
Compromiso organizacional, satisfacción laboral y deserción laboral de los profesionales de Educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019	<p>General ¿En qué medida el compromiso organizacional predice la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>Objetivos específicos ¿En qué medida el compromiso organizacional afectivo predice la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>¿En qué medida el compromiso organizacional de continuidad predice la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de</p>	<p>General Determinar en qué medida el compromiso organizacional predice la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar en qué medida el compromiso organizacional afectivo predice la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de educación de de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>Determinar en qué medida el compromiso organizacional de continuidad predice la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de Educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>Determinar en qué medida el compromiso organizacional normativo, predice la satisfacción laboral y la</p>	<p>General La relación es directa y predictiva entre el compromiso organizacional, satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>Hipótesis Específica La relación es directa y predictiva entre el compromiso organizacional afectivo, la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>La relación es directa y predictiva entre el compromiso organizacional de continuidad, la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de Educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p>	<p>Tipos</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Descriptivo, correlacional, transeccional o transversal</p>	<p>Compromiso organizacional</p> <p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuación</p> <p>Compromiso normativo</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Satisfacción intrínseca</p> <p>Satisfacción extrínseca</p> <p>Deserción laboral</p> <p>Nivel de</p>

	<p>Educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019 ¿En qué medida el compromiso organizacional normativo, predice la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>¿En qué medida la dimensión compromiso afectivo, predice en su dimensión la satisfacción intrínseca, de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>¿En qué medida el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad predice la satisfacción extrínseca, de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>¿En qué medida el compromiso organizacional en su</p>	<p>deserción laboral de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>Determinar en qué medida la dimensión compromiso afectivo, predice la satisfacción intrínseca, de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>Determinar en qué medida el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad predice en su dimensión satisfacción extrínseca, de los profesionales de educación de la Asociación Educativa Adventista del Perú, 2019</p> <p>Determinar en qué medida el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo predice en su dimensión satisfacción intrínseca, de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>Determinar en qué medida el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo predice en su dimensión satisfacción extrínseca, de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p>	<p>La relación es directa y predictiva entre el compromiso organizacional normativo, la satisfacción laboral y la deserción laboral de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>La relación es directa y predictiva entre la dimensión compromiso afectivo, en su dimensión satisfacción intrínseca, de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>La relación es directa y predictiva entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad, en su dimensión satisfacción extrínseca, de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>La relación es directa y predictiva entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo, en su dimensión satisfacción intrínseca, de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del</p>		<p>rotación Remuneración Fuerza laboral Seguridad y calidad de vida</p>
--	--	--	---	--	---

	<p>dimensión compromiso normativo predice en su dimensión satisfacción intrínseca, de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p> <p>¿En qué medida el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo predice la satisfacción extrínseca, de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p>		<p>Perú, 2019</p> <p>La relación es directa y predictiva entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo, en su dimensión satisfacción extrínseca, de los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019</p>		
--	---	--	---	--	--

Anexo 3

Autorización de aplicación de Instrumentos

Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú

Autorización

El Director de la Asociación Educativa Centro Oeste del Perú (AEACOP).

Hace Constar

Que el Mg. Angel Becerra Santa Cruz, identificado con DNI N° 16760521, estudiante de la Escuela de Posgrado de la "Universidad Peruana Unión" sede Lima, tiene autorización para aplicar en las instituciones educativas que conforman la AEACOP, los instrumentos de la investigación que lleva por título "*Compromiso organizacional, satisfacción laboral y deserción laboral en los profesionales de Educación de las Asociaciones educativas Adventistas del Perú, Juliaca-2019*", para optar su título de doctor en educación con mención en Gestión Educativa

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que sea por conveniente

Puno, 18 de octubre de 2019

 
Dr. Santos Pineda Anticona
Director de la AEACOP

Asociación Educativa Adventista
Centro Oeste del Perú

II. CONFEVERIDAD 692 UPEL PRO LOS OLIVOS - LIMA PERU
TELÉFONO: 01 5404177



AUTORIZACIÓN

El Presidente de la Misión de Lago Titicaca, de la Iglesia Adventista del Séptimo Día;

Hace Constar que:

Mg. Angel Becerra Santa Cruz, identificado con DNI N° 16760521, estudiante de la Escuela de Posgrado de la "Universidad Peruana Unión" sede Lima, tiene AUTORIZACIÓN para APLICAR los instrumentos de la investigación que lleva por título "*Compromiso organizacional, satisfacción laboral y deserción laboral en los profesionales de Educación de las Asociaciones educativas Adventistas del Perú, Juliaca-2019*", para optar su título de doctor en educación con mención en Gestión Educativa.

Se expide la presente constancia a petición del interesado, para los fines que vea por conveniente

Puno, 14 de octubre de 2019

Práxedes Chávez Pacahuala
Presidente de la MLT

Tarapoto 18 de octubre del 2019

Señor: Ángel Becerra Santa Cruz

Presente.

Nuestro saludo cordial a nombre de la comunidad educativa de la MNO, ASEANOR.

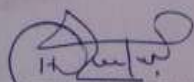
La presente es para dar respuesta a la solicitud que nos refirió en fecha 12 de octubre 2019, en la que nos solicita la autorización para aplicar el instrumento de evaluación de la investigación "**Compromiso organización, satisfacción laboral y desorden laboral en los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas del Perú, Juliaca 2019**".

Atendiendo vuestra solicitud, **AUTORIZAMOS** la aplicación del instrumento de investigación con nuestros docentes de la ASEANOR.

Desde ya anhelamos que los resultados de esta investigación compartan con nuestra asociación educativa, para mejorar en las áreas que la investigación aporte.

Dios bendiga su labor.

Cordialmente.



ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA
NOR-ORIENTAL
Humberto Lozano Huari
REPRESENTANTE LEGAL

Anexo 4
Consentimiento Informado

Universidad Peruana Unión
Escuela de Posgrado

Unidad de Posgrado en Ciencias Humanas y Educación

I. Consentimiento Informado

Hola, mi nombre es a Angel Becerra Santa Cruz, estudiante del programa de doctorado en Gestión Educativa de la Universidad Peruana Unión. Este cuestionario tiene como propósito levantar información sobre el compromiso organizacional, satisfacción laboral y deserción laboral en los profesionales de educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatorio llenar dicha encuesta si es que no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario, así mismo puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, si así lo decide.

Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme a:

angel-5@upeu.edu.pe

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio.

Anexo 5
Cuestionario de Compromiso Laboral

INSTRUCCIONES: Por favor, lea con atención las diferentes cuestiones antes de contestar. No existen respuestas correctas o incorrectas, simplemente estamos interesados en conocer sus opiniones, pues éstas son importantes para nosotros. Las preguntas formuladas se contestan de manera rápida y sencilla. Por favor, conteste a todos los ítems

1	2	3	4
En desacuerdo	Relativamente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

<p>Datos generales: (marque con una X la alternativa pertinente)</p> <p>Sexo: M__ F__</p>
<p>Años de trabajo en la Institución:</p> <p>De 0 a 1 año__ De 1 a 2 años__ De 2 a 3 años__ De 3 años a más__</p>
<p>Nivel de enseñanza:</p> <p>Inicial__ Primaria__ Secundaria__</p>
<p>Estado Civil:</p> <p>Soltero(a) __ Casado (a) __ Conviviente __</p>
<p>Nº de Hijos:</p> <p>0 __ 1__ 2__ 3__ Más de 3 __</p>
<p>Edad:</p> <p>De 18 a 23__ De 24 a 29__ De 30 a 35__ De 36 a más __</p>
<p>Estudios Superiores:</p> <p>Instituto Superior Tecnológico__ Instituto Superior Pedagógico __ Universidad __</p>
<p>Cuenta con Título a nombre de la Nación:</p> <p>Sí__ No__</p>

Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible. Responda a todas las afirmaciones de la manera más rápida posible.

Ítems	1	2	3	4
1. Tengo confianza en los valores de la institución.				
2. Cuento con diversas opciones de trabajo.				
3. Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.				
4. Me he integrado plenamente con la institución.				
5. He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.				
6. Tendría sentimiento de culpabilidad si dejará la institución en estos momentos.				
7. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.				
8. He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.				
9. Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.				
10. Esta institución tiene un gran significado para mí.				
11. Tengo una sensación de deuda con la institución.				
12. Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades				
13. Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.				
14. Siento apego emocional a la institución				
15. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.				
16. Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.				
17. Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.				
18. Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.				
19. Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo				
20. Soy leal a la institución.				
21. Tengo la obligación de permanecer en la institución.				

Anexo 6

Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

David Alvarez – Lima 2003

Esta es una escala que le permitirá a usted reflexionar sobre el grado de insatisfacción o satisfacción con su experiencia laboral en esta institución educativa. Para lo cual le rogamos contestar este cuestionario eligiendo la opción que mejor describa su experiencia personal. Cada una de las declaraciones tiene seis posibles valores de respuesta según la siguiente escala de acuerdo o aprobación. Ponga una X en la columna que corresponda a su respuesta y que aparece a la derecha de cada declaración.

Definitivamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Definitivamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

Ejemplo: Tenga en cuenta la siguiente declaración:

Siento que en esta universidad recibo apoyo de las autoridades	1	2	3	4	5	6
--	---	---	---	---	---	---

Si considera que esta declaración se cumple definitivamente en la institución donde presta servicios, deberá marcar X en el casillero 6. Por el contrario, si se muestra en muy en desacuerdo con esta declaración deberá marcar X en el casillero 2.

Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible. Responda a todas las afirmaciones de la manera más rápida posible.

Declaración	Desacuerdo			Acuerdo		
	1	2	3	4	5	6
1. Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes.						
2. El abanico de oportunidades académicas que ofrece la institución educativa me hace sentir muy bien.						
3. Siento que la asignación de las asignaturas que dicto se debe a mérito propio.						
4. En esta institución educativa siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad.						
5. Disfruto que la institución premie mi esfuerzo.						
6. El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución.						

7. La comodidad y los equipos de las aulas facilitan mi labor docente.						
8. La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño docente.						
9. Me siento contento de trabajar en esta institución de prestigio social como esta.						
10. El hermetismo de los colegas hace difícil la amistad en esta institución.						
11. En esta institución la capacitación y desarrollo docente están ausentes.						
12. Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan los contenidos del sílabo.						
13. Me siento mal sabiendo que será muy difícil dictar conferencias extracurriculares.						
14. Es injusto que me encarguen mayor trabajo académico por mi capacitación actual.						
15. Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado.						
16. Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos						
17. Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo.						
18. A menudo tengo que suspender contenidos de la asignatura por la carencia de equipos o laboratorios.						
19. La evaluación docente genera inseguridad en el puesto.						
20. Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta institución.						
21. Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta institución sean malas.						
22. Me complace que el programa de capacitación de esta institución se cumpla en su totalidad.						
23. Para mi es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura.						
24. Mi trabajo en esta institución me permite, además del dictado de asignaturas, realizar actividades no lectivas.						
25. Siento temor para asumir cursos de alta especialización						
26. Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución.						
27. Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades.						
28. La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.						
29. Me siento inútil en mi labor docente cuando el aula carece de un retroproyector.						
30. Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del docente nombrado y contratado.						
31. A menudo evito decir en qué institución educativo trabajo.						
32. En esta institución uno se siente a gusto con los colegas y autoridades.						

33. Me molesta que esta institución ponga trabas para asistir a cursos de capacitación y congresos						
34. Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas						
35. Asisto a los eventos que la institución ofrece, tales como seminarios y talleres.						
36. Siento que pierdo autorrealización dictando cursos que me desagradan.						
37. Es estimulante que en esta institución los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.						
38. El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto.						
39. Sin el equipamiento que posee esta institución no sé cómo haría para dictar mis clases.						
40. El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral.						
41. Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la institución donde trabajo.						
42. Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas.						
43. Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme.						
44. Me disgusta la fiscalización del avance de la asignatura que dicto.						
45. Me inhibo de asistir a eventos sociales que la institución organiza.						
46. Me siento desmerecido con los cursos que me encargan.						
47. Me disgusta que en esta universidad para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos.						
48. Es lamentable que aun esforzándome termine postergado						
49. Debo trabajar en otra institución para cubrir mi presupuesto familiar.						
50. Me da igual si la institución educativa invierte o no en el equipamiento de las aulas de clase.						
51. Me da igual tener la condición de nombrado o contratado						
52. Me siento halagado por mis amistades de la institución en que trabajo.						
53. Lo mejor de esta institución son las relaciones de amistad con mis colegas y autoridades.						
54. Es el colmo que en esta institución la capacitación deba ser financiada por el docente.						
55. Me desalienta que en esta institución las promociones obedezcan a criterios políticos.						
56. Para mí la estabilidad laboral es un asunto de justicia.						

Anexo 7

Cuestionario de Deserción Laboral

El instrumento que a continuación se presenta tiene como finalidad recolectar la información necesaria para dar respuesta a los objetivos de la investigación denominada: Compromiso organizacional, satisfacción laboral y deserción laboral en los profesionales de educación de la Asociación Educativa Adventista, Puno-2019.

Instrucciones: Lea detenidamente cada uno de los ítems.

- Responda con sinceridad.
- Seleccione la respuesta que considere correcta.
- Seleccione entre las alternativas siempre (S), casi siempre (CS), a veces (AV), casi nunca (CN) y nunca (N)
- Marque con una equis (X) la respuesta seleccionada.

Variable: Deserción laboral Dimensión: Rotación laboral	Alternativas				
	S S	CC S	AA V	CC N	NN
1. Los puestos de trabajo quedan vacantes con frecuencia y los mismos deben ser cubiertos regularmente					
2. Ha tenido la sensación de que no para de ver caras nuevas en el trabajo.					
3. Se brinda atención inmediata y las medidas necesarias para frenar la fuga del capital humano					
4. En la organización se le da importancia a la estabilidad que mantenga su personal.					
5. La organización quiere conservar a sus empleados que le son necesarios para el desarrollo de sus actividades.					
6. La deserción es causada de manera forzosa.					
7. El total de trabajadores que se retiran e incorporan, supera al total de empleados.					
8. Los docentes desean permanecer en la organización, le importa la misma y están dispuestos a realizar un esfuerzo por ella.					
Dimensión: Remuneración	S S	CC S	AA V	CC N	NN
9.- Existen en la empresa escalas salariales, planes de incentivos y compensación salarial.					
10. Los trabajadores fijan interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciban una retribución conveniente.					

11. La retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado va en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta.					
12. El salario nominal se actualiza con periodicidad para evitar su erosión y la consecuente pérdida de poder adquisitivo.					
13. El salario satisface, directa o indirectamente, las necesidades de los trabajadores.					
14. La organización ofrece a sus miembros paquetes de recompensa, así como los mecanismos y los procedimientos para la seguridad del empleo.					
15. Los trabajadores hacen aportaciones a la organización y reciben de ella incentivos o inductores.					
16. Ajustan la remuneración a las diferencias individuales, a su desempeño y a la obtención de metas y resultados.					
Dimensión: Fuerza laboral	S S	CC S	AA V	CC N	NN
17. Dirigen constantemente el esfuerzo de los miembros para lograr los resultados previstos con altos niveles de desempeño.					
18. El capital humano de la organización trabaja de forma integral para lograr la sincronización de los esfuerzos.					
19. El capital humano de la organización trabaja de forma integral para lograr la sincronización de los esfuerzos.					
20. Evalúan las actividades realizadas para que se ejecuten de forma satisfactoria.					
21. Les brindan a los empleados la oportunidad de expresar sus ideas.					
Dimensión: Seguridad y calidad de vida	S S	CC S	AA V	CC N	N N
22. La organización responde a las necesidades especiales de cada trabajador, brindándole sostén y apoyo.					
23. Los ambientes de trabajo son adecuados a las diferentes actividades que los trabajadores realizan.					
24. El entorno laboral cuenta con condiciones psicológicas y sociológicas saludables.					
25. Se implementan sistemas y procedimientos de seguridad para eliminar las condiciones inseguras del entorno, sea al instruir o convencer a las personas del establecimiento de prácticas preventivas.					

Anexo 8

Análisis de Fiabilidad Compromiso Organizacional (AEACOP)

	compromiso organizacional afectivo	compromiso organizacional de continuación	compromiso organizacional normativo
1.Tengo confianza en los valores de la institución	-0.22	0.10	0.43
4.Me he integrado plenamente con la institución	0.79	0.27	0.10
7.Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución	0.01	0.75	-0.05
10.Ésta institución tiene un gran significado para mí	0.41	-0.18	0.73
12.Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades	0.09	0.79	0.08
13.Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución	0.45	0.63	0.02
14.Siento apego emocional a la institución	0.87	0.28	-0.09
2.Cuento con diversas opciones de trabajo	0.83	0.03	0.28
8.He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución	0.90	0.04	0.15
9.Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo	0.66	-0.04	0.39
15.Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución	0.85	0.36	-0.07
16.Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo	0.39	0.56	-0.15
17.Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución	0.00	0.53	0.43
18.Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera	0.35	0.27	0.46
19.Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo	0.67	0.47	-0.04
3.Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución	0.25	-0.18	0.68
5.He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	0.90	0.15	0.09
6.Tendría sentimiento de culpabilidad si dejará la institución en estos momentos	0.14	0.53	0.23
11.Tengo una sensación de deuda con la institución	0.89	0.22	0.10
20.Soy leal a la institución	0.43	0.33	-0.08
21.Tengo la obligación de permanecer en la institución	0.78	0.06	0.22

Análisis de fiabilidad

- Compromiso organizacional afectivo: 0.72
- Compromiso organizacional de continuación: 0.84
- Compromiso organizacional normativo: 0.73

Anexo 9

Análisis de Fiabilidad Satisfacción Laboral (AEACOP)

	Ind	Var	LiC	LCa	ReD	CEc	CTr	SPu	Est	CRI	CPD
1.Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes	0.63	-0.25	0.09	-0.11	0.32	-0.02	0.05	-0.03	0.13	-0.18	0.23
2.El abanico de oportunidades académicas que ofrece la institución educativa me hace sentir muy bien	0.81	0.06	-0.15	0.08	-0.12	-0.05	0.23	-0.20	0.04	0.09	-0.04
3.Siento que la asignación de las asignaturas que dicto se deben a mérito propio	0.55	-0.13	-0.10	0.41	0.18	-0.02	0.27	0.16	0.01	-0.12	-0.14
4.En esta institución educativa siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad	0.73	-0.13	-0.31	0.10	0.03	0.10	0.28	-0.04	0.02	-0.07	0.01
5.Disfruto que la institución premie mi esfuerzo	0.72	0.20	0.04	0.24	-0.02	-0.17	-0.05	0.02	0.02	0.05	-0.18
6.El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución	0.14	-0.06	-0.03	0.01	0.08	0.13	0.15	-0.72	-0.15	0.12	0.03
7.La comodidad y los equipos de las aulas facilitan mi labor docente	0.55	-0.23	0.00	0.37	-0.12	-0.14	-0.09	-0.17	-0.02	-0.08	0.06
8.La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño docente	0.52	0.03	0.13	0.14	-0.32	-0.05	-0.04	-0.39	-0.03	-0.08	-0.27
9.Me siento contento de trabajar en esta institución de prestigio social como esta	0.70	0.03	0.20	0.02	-0.01	0.03	-0.19	-0.03	0.19	0.04	0.04
10.El hermetismo de los colegas hace difícil la amistad en esta institución	0.06	-0.14	-0.08	0.58	0.01	0.24	0.31	-0.39	0.19	0.24	-0.09
11.En esta institución la capacitación y desarrollo docente están ausentes	-0.10	0.02	0.12	0.30	0.24	-0.09	0.71	-0.10	0.05	0.00	0.10
12.Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan los contenidos del programa curricular	0.09	0.04	0.16	0.19	0.11	-0.15	0.62	-0.14	0.39	0.00	0.00
13.Me siento mal sabiendo que será muy difícil dictar conferencias extracurriculares	0.13	0.16	0.03	0.57	0.08	0.08	0.01	0.12	-0.12	0.01	0.45
14.Es injusto que me encarguen mayor trabajo académico por mi capacitación actual	0.12	0.20	0.14	0.66	0.04	0.15	0.08	0.15	-0.03	0.01	0.01
15.Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado	-0.11	0.17	0.35	0.59	0.29	0.37	0.14	-0.20	0.00	0.02	-0.10
16.Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos	-0.05	-0.14	0.17	0.34	0.52	0.37	0.07	-0.12	0.11	-0.01	0.15
17.Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo	0.27	-0.02	0.20	0.27	0.53	0.17	0.08	0.13	-0.10	0.17	0.01
18.A menudo tengo que suspender contenidos de la asignatura por la carencia de equipos o laboratorios	0.03	-0.01	-0.02	0.02	0.64	0.01	0.26	0.32	0.21	0.05	-0.18
19.La evaluación docente genera inseguridad en el puesto	0.02	0.18	-0.25	-0.02	0.57	-0.03	0.06	0.05	0.44	0.12	0.04
20.Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta institución	0.84	0.04	0.06	-0.06	-0.12	0.14	-0.06	0.03	0.08	0.14	-0.04
21.Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta institución sean malas	-0.12	0.29	0.11	-0.10	0.01	0.32	0.68	0.05	-0.11	-0.03	0.02
20.Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta institución.1	0.84	0.04	0.06	-0.06	-0.12	0.14	-0.06	0.03	0.08	0.14	-0.04
21.Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta institución sean malas.1	-0.12	0.29	0.11	-0.10	0.01	0.32	0.68	0.05	-0.11	-0.03	0.02
22.Me complace que el programa de capacitación de esta institución se cumpla en su totalidad	0.70	0.08	-0.06	-0.21	0.10	0.16	-0.18	-0.02	-0.11	-0.22	-0.08

23.Para mi es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura	0.59	-0.16	0.08	-0.06	0.31	0.15	0.28	0.17	-0.10	-0.26	0.07
24.Mi trabajo en esta institución me permite, además del dictado de asignaturas, realizar actividades no lectivas	0.47	-0.17	0.03	0.17	-0.13	0.32	0.20	0.01	0.04	-0.06	-0.31
25.Siento temor para asumir cursos de alta especialización	-0.10	0.79	0.00	0.02	0.04	0.14	-0.02	0.01	0.06	-0.04	0.02
26.Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución	0.64	0.01	-0.12	0.26	0.04	0.18	-0.09	0.20	0.17	-0.34	0.05
27.Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades	0.08	0.06	-0.15	0.13	0.35	0.26	0.02	-0.09	0.36	-0.01	0.50
28.La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal	0.47	0.07	0.06	0.08	-0.09	0.00	0.16	-0.21	0.01	0.08	0.54
29.Me siento inútil en mi labor docente cuando el aula carece de un retroproyector	-0.03	0.22	0.16	0.01	0.01	0.05	0.01	-0.03	-0.05	0.71	0.02
30.Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del docente nombrado y contratado	0.24	0.02	0.55	0.07	0.00	0.08	0.06	0.07	0.07	0.15	-0.10
31.A menudo evito decir en qué institución educativo trabajo	0.02	0.15	0.07	0.03	0.60	0.11	0.00	-0.19	-0.05	-0.23	0.09
32.En esta institución uno se siente a gusto con los colegas y autoridades	0.59	0.22	0.46	0.06	0.10	-0.03	-0.19	-0.07	-0.21	0.09	-0.01
33.Me molesta que esta institución ponga trabas para asistir a cursos de capacitación y congresos	0.09	0.14	0.10	-0.10	0.04	0.03	0.08	0.10	0.78	-0.18	-0.03
34.Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas	0.69	-0.06	0.20	-0.09	0.25	0.08	-0.04	0.15	-0.10	-0.07	0.16
35.Asisto a los eventos que la institución ofrece, tales como seminarios y talleres	0.70	-0.12	0.17	0.10	0.07	0.13	0.02	0.20	0.05	-0.02	0.06
36.Siento que pierdo autorrealización dictando cursos que me desagradan	0.07	0.28	0.31	0.18	0.24	0.13	0.00	0.12	0.47	0.18	0.27
37.Es estimulante que en esta institución los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento	0.68	0.38	-0.02	0.05	0.01	-0.18	-0.08	0.10	0.05	0.06	-0.07
38.El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto	0.22	0.74	0.11	-0.05	-0.11	0.01	0.06	-0.02	0.02	0.12	-0.03
39.Sin el equipamiento que posee esta institución no sé cómo haría para dictar mis clases	-0.03	0.64	0.01	0.11	0.15	0.02	0.15	0.02	0.37	0.10	0.24
40.El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral	0.24	0.13	0.26	0.23	0.32	0.06	-0.23	-0.17	0.06	-0.03	-0.35
41.Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la institución donde trabajo	0.70	0.06	0.13	-0.08	0.13	0.10	0.00	0.02	0.07	0.24	0.05
42.Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas	0.67	0.01	0.31	-0.06	0.05	0.25	-0.22	0.07	-0.13	0.04	0.23
43.Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme	0.62	0.23	0.04	0.10	-0.05	-0.17	0.08	-0.27	-0.37	0.03	0.26
44.Me disgusta la fiscalización del avance de la asignatura que dicto	0.02	0.44	0.49	0.33	0.21	-0.19	-0.06	0.04	0.20	0.03	-0.21
45.Me inhibo de asistir a eventos sociales que la institución organiza	-0.07	0.56	0.24	0.49	0.31	-0.13	0.23	0.06	0.03	-0.15	0.06

46.Me siento desmerecido con los cursos que me encargan	-0.04	0.65	0.22	0.40	0.06	0.24	0.03	0.08	-0.07	0.10	0.00
47.Me disgusta que en esta universidad para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos	0.05	0.34	-0.10	0.21	0.26	0.59	-0.01	-0.05	0.08	0.16	0.02
48.Es lamentable que aun esforzándome termine postergado	0.16	0.25	0.10	0.17	0.19	0.74	-0.02	0.05	0.03	-0.09	0.10
49.Debo trabajar en otra institución para cubrir mi presupuesto familiar	0.17	0.13	0.19	0.06	0.34	0.20	0.18	0.32	-0.14	0.36	-0.33
50.Me da igual si la institución educativa invierte o no en el equipamiento de las aulas de clase	0.03	0.21	0.54	0.03	0.33	0.02	0.21	-0.09	0.06	-0.40	-0.08
51.Me da igual tener la condición de nombrado o contratado	-0.02	0.39	0.31	-0.19	0.08	0.22	0.20	0.22	0.06	-0.46	-0.15
52.Me siento halagado por mis amistades de la institución en que trabajo	0.53	-0.15	0.30	0.01	0.01	0.46	0.05	0.14	0.04	0.04	0.01
53.Lo mejor de esta institución son las relaciones de amistad con mis colegas y autoridades	0.45	-0.15	0.42	0.10	-0.08	0.45	0.00	0.13	-0.06	0.04	-0.08
54.Es el colmo que en esta institución la capacitación deba ser financiada por el docente	0.04	0.17	0.74	0.13	-0.05	0.08	0.23	0.21	0.04	0.06	0.18
55.Me desalienta que en esta institución las promociones obedezcan a criterios políticos	0.17	0.24	0.29	0.13	0.07	0.24	0.11	0.41	0.16	-0.17	-0.08
56.Para mí la estabilidad laboral es un asunto de justicia	0.28	-0.03	0.17	0.08	0.06	0.15	0.00	0.62	-0.06	0.11	-0.04

Análisis de fiabilidad

- Independencia: 0.72
- Variedad: 0.77
- Libertad de cátedra: 0.82
- Línea de carreras: 0.84
- Reconocimiento y distinciones:0.71
- Compensación económica: 0.73
- Condiciones de trabajo: 0.70
- Seguridad en el puesto: 0.75
- Estatus: 0.76
- Calidad de relaciones interpersonales: 0.71
- Capacitación y perfeccionamiento docente: 0.72

Anexo 10

Análisis de Fiabilidad Deserción Laboral (AEACOP)

	Rotación laboral	Remuneración	Fuerza laboral	Seguridad y calidad de vida
1.Los puestos de trabajo quedan vacantes con frecuencia y los mismos deben ser cubiertos regularmente	-0.29	0.13	0.04	0.63
2.Ha tenido la sensación de que no para de ver caras nuevas en el trabajo	-0.14	0.23	-0.13	0.69
3.Se brinda atención inmediata y las medidas necesarias para frenar la fuga del capital humano	0.66	-0.07	0.12	0.40
4.En la organización se le da importancia a la estabilidad que mantenga su personal	0.76	0.20	0.01	0.07
5.La organización quiere conservar a sus empleados que le son necesarios para el desarrollo de sus actividades	0.69	0.17	0.11	-0.21
6.La deserción es causada de manera forzosa	0.06	-0.28	0.13	0.60
7.El total de trabajadores que se retiran e incorporan, supera al total de empleados	0.04	0.03	0.19	0.73
8.Los docentes desean permanecer en la organización, le importa la misma y están dispuestos a realizar un esfuerzo por ella	0.44	0.32	0.11	0.28
9.Existen en la empresa escalas salariales, planes de incentivos y compensación salarial	0.19	0.20	0.44	0.26
10.Los trabajadores fijan interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciban una retribución conveniente	0.05	0.31	0.17	0.25
11.La retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado va en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta	0.55	0.04	0.30	-0.04
12.El salario nominal se actualiza con periodicidad para evitar su erosión y la consecuente pérdida de poder adquisitivo	0.33	0.02	0.66	0.17
13.El salario satisface, directa o indirectamente, las necesidades de los trabajadores	0.06	0.46	0.47	-0.19
14.La organización ofrece a sus miembros paquetes de recompensa, así como los mecanismos y los procedimientos para la seguridad del empleo	0.21	0.38	0.66	-0.17
15.Los trabajadores hacen aportaciones a la organización y reciben de ella incentivos o inductores	0.03	0.07	0.80	0.17
16.Ajustan la remuneración a las diferencias individuales, a su desempeño y a la obtención de metas y resultados	0.17	0.18	0.72	0.12
17.Dirigen constantemente el esfuerzo de los miembros para lograr los resultados previstos con altos niveles de desempeño	0.61	0.21	0.23	-0.20
18.El capital humano de la organización trabaja de forma integral para lograr la sincronización de los esfuerzos	0.43	0.47	0.29	-0.06
19.Delegan autoridad a los empleados para que ellos cumplan con la labor encomendada	0.25	0.42	0.33	-0.08
20.Evalúan las actividades realizadas para que se ejecuten de forma satisfactoria	0.72	0.36	0.14	-0.14
21.Les brindan a los empleados la oportunidad de expresar sus ideas	0.55	0.33	0.30	-0.15
20.Evalúan las actividades realizadas para que se ejecuten de forma satisfactoria.1	0.72	0.36	0.14	-0.14
21.Les brindan a los empleados la oportunidad de expresar sus ideas.1	0.55	0.33	0.30	-0.15
22.La organización responde a las necesidades especiales de cada trabajador, brindándole sostén y apoyo	0.26	0.65	0.30	-0.02

23.Los ambientes de trabajo son adecuados a las diferentes actividades que los trabajadores realizan	0.23	0.80	0.16	0.08
24.El entorno laboral cuenta con condiciones psicológicas y sociológicas saludables	0.06	0.78	0.10	0.17
25.Se implementan sistemas y procedimientos de seguridad para eliminar las condiciones inseguras del entorno, sea al instruir o convencer a las personas del establecimiento de prácticas preventivas	0.26	0.75	0.00	0.03

Análisis de fiabilidad

- Rotación laboral: 0.72
- Remuneración: 0.77
- Fuerza laboral: 0.82
- Seguridad y calidad de vida: 0.84

Anexo 11

Análisis de Fiabilidad Compromiso Organizacional (AEALT)

	compromiso organizacional afectivo	compromiso organizacional de continuación	compromiso organizacional normativo
1.Tengo confianza en los valores de la institución	0.16	0.22	0.55
4.Me he integrado plenamente con la institución	-0.03	0.54	0.49
7.Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución	-0.05	0.65	0.29
10.Ésta institución tiene un gran significado para mí	-0.01	0.69	0.24
12.Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades	0.35	0.38	0.35
13.Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución	0.16	0.74	0.04
14.Siento apego emocional a la institución	0.38	0.68	-0.19
2.Cuento con diversas opciones de trabajo	0.16	0.02	0.64
8.He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución	0.18	0.35	0.34
9.Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo	0.04	0.09	0.64
15.Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución	0.51	0.47	-0.12
16.Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo	0.45	0.27	0.07
17.Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución	0.60	-0.03	0.30
18.Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera	0.68	0.36	0.00
19.Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo	0.75	-0.08	0.07
3.Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución	0.30	0.38	0.49
5.He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	0.42	-0.02	0.50
6.Tendría sentimiento de culpabilidad si dejará la institución en estos momentos	0.59	0.02	0.20
11.Tengo una sensación de deuda con la institución	0.65	0.02	0.25
20.Soy leal a la institución	0.02	0.71	0.12
21.Tengo la obligación de permanecer en la institución	0.75	0.19	0.14

Análisis de fiabilidad

- Compromiso organizacional afectivo: 0.78
- Compromiso organizacional de continuación: 0.73
- Compromiso organizacional normativo: 0.72

Anexo 12

Análisis de Fiabilidad Satisfacción Laboral (AEALT)

	Ind	Var	LiC	LCa	ReD	CEc	CTr	SPu	Est	CRI	CPD
1.Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes	-0.04	0.17	0.15	-0.04	0.03	0.09	0.75	0.11	0.04	0.12	0.07
2.El abanico de oportunidades académicas que ofrece la institución educativa me hace sentir muy bien	-0.04	0.19	0.15	0.02	0.17	0.12	0.71	-0.22	0.03	-0.09	0.06
3.Siento que la asignación de las asignaturas que dicto se deben a mérito propio	0.12	0.06	0.26	0.13	0.02	-0.35	0.62	0.16	-0.12	0.02	-0.01
4.En esta institución educativa siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad	0.22	0.45	0.25	-0.02	0.18	0.00	0.23	-0.03	-0.37	0.06	0.14
5.Disfruto que la institución premie mi esfuerzo	0.14	0.42	0.32	0.00	0.21	-0.11	0.33	-0.09	0.11	0.21	-0.23
6.El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución	-0.17	0.28	0.13	0.20	0.65	-0.16	0.22	-0.01	0.12	-0.11	-0.02
7.La comodidad y los equipos de las aulas facilitan mi labor docente	-0.04	0.37	0.23	0.03	0.50	-0.05	0.13	0.00	0.06	0.14	0.22
8.La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño docente	-0.13	0.45	0.32	0.21	0.25	-0.19	0.17	-0.18	-0.07	-0.02	0.32
9.Me siento contento de trabajar en esta institución de prestigio social como esta	0.03	0.41	0.58	-0.13	0.08	0.03	0.01	0.12	-0.13	0.12	0.19
10.El hermetismo de los colegas hace difícil la amistad en esta institución	0.30	-0.04	0.10	0.08	0.60	0.05	-0.06	0.12	0.09	0.18	-0.03
11.En esta institución la capacitación y desarrollo docente están ausentes	0.28	-0.15	0.10	0.19	0.60	0.07	0.10	0.09	0.12	0.10	0.09
12.Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan los contenidos del programa curricular	0.32	0.07	0.02	0.12	0.39	0.26	0.13	-0.10	0.04	0.20	0.42
13.Me siento mal sabiendo que será muy difícil dictar conferencias extracurriculares	0.37	-0.09	0.18	0.25	0.44	0.05	0.05	0.05	0.30	-0.13	0.32
14.Es injusto que me encarguen mayor trabajo académico por mi capacitación actual	0.61	0.16	-0.06	0.19	0.24	0.14	-0.05	-0.20	0.03	0.18	0.05
15.Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado	0.63	-0.02	0.01	0.09	0.33	0.24	-0.07	0.12	0.04	0.13	-0.11
16.Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos	0.66	-0.18	0.14	0.15	0.05	0.03	0.04	0.20	0.06	-0.04	0.12
17.Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo	0.69	-0.14	0.18	-0.01	-0.13	0.18	0.04	0.14	0.09	0.02	0.17
18.A menudo tengo que suspender contenidos de la asignatura por la carencia de equipos o laboratorios	0.64	-0.09	0.08	0.20	-0.12	0.07	0.05	-0.13	0.06	0.18	-0.18
19.La evaluación docente genera inseguridad en el puesto	0.64	0.01	0.05	0.20	0.17	0.07	-0.08	0.10	-0.06	-0.01	-0.13
20.Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta institución	0.14	0.21	0.65	-0.05	0.11	-0.19	0.16	0.14	0.05	0.09	0.03
21.Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta institución sean malas	0.45	-0.11	0.05	0.15	0.25	0.36	-0.04	0.04	-0.23	-0.03	0.22
20.Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta institución.1	0.14	0.21	0.65	-0.05	0.11	-0.19	0.16	0.14	0.05	0.09	0.03
21.Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta institución sean malas.1	0.45	-0.11	0.05	0.15	0.25	0.36	-0.04	0.04	-0.23	-0.03	0.22
22.Me complace que el programa de capacitación de esta institución se cumpla en su totalidad	0.15	0.32	0.58	0.20	-0.19	0.02	0.03	-0.10	0.19	-0.11	0.12

23. Para mi es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura	0.00	0.18	0.68	-0.18	0.10	0.02	0.08	0.19	-0.06	0.08	-0.01
24. Mi trabajo en esta institución me permite, además del dictado de asignaturas, realizar actividades no lectivas	-0.02	0.11	0.60	0.14	0.15	0.14	0.14	-0.07	0.00	0.02	-0.18
25. Siento temor para asumir cursos de alta especialización	0.27	0.10	0.31	0.25	0.26	0.29	-0.15	-0.10	0.02	-0.30	-0.09
26. Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución	0.03	-0.04	0.59	-0.15	0.04	0.25	0.28	-0.07	0.08	0.24	0.02
27. Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades	0.43	-0.11	0.06	0.23	0.30	0.14	0.11	0.20	-0.24	-0.02	-0.09
28. La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal	-0.14	0.16	0.44	-0.06	0.11	-0.02	0.09	0.21	0.06	0.17	0.40
29. Me siento inútil en mi labor docente cuando el aula carece de un retroproyector	0.28	-0.04	0.05	0.62	0.20	0.13	0.03	-0.03	-0.08	0.31	-0.02
30. Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del docente nombrado y contratado	0.17	0.07	0.27	0.17	0.16	0.02	-0.04	0.06	0.00	0.56	0.05
31. A menudo evito decir en qué institución educativo trabajo	0.30	0.03	-0.07	0.62	0.02	0.00	-0.04	-0.07	0.01	0.22	0.28
32. En esta institución uno se siente a gusto con los colegas y autoridades	0.00	0.61	0.29	0.03	0.08	-0.10	0.10	0.09	0.22	0.26	0.09
33. Me molesta que esta institución ponga trabas para asistir a cursos de capacitación y congresos	0.58	0.06	-0.17	0.32	-0.06	0.21	0.08	0.06	0.20	0.05	0.13
34. Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas	0.12	0.17	0.27	0.02	0.06	0.05	0.26	0.34	0.10	0.53	0.03
35. Asisto a los eventos que la institución ofrece, tales como seminarios y talleres	-0.01	0.34	0.50	-0.04	0.09	-0.17	0.01	0.36	0.03	0.09	0.06
36. Siento que pierdo autorrealización dictando cursos que me desagradan	0.54	0.13	-0.18	0.37	0.12	-0.05	0.08	0.21	0.03	-0.11	0.13
37. Es estimulante que en esta institución los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento	0.08	0.34	0.19	0.03	0.17	0.09	0.01	0.06	0.57	0.32	0.06
38. El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto	0.09	0.25	-0.04	0.32	0.34	-0.03	0.21	0.08	0.53	-0.28	-0.11
39. Sin el equipamiento que posee esta institución no sé cómo haría para dictar mis clases	0.23	0.24	0.06	0.08	0.25	0.15	-0.03	0.12	0.58	0.02	0.10
40. El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral	0.37	0.17	0.05	0.13	0.04	0.03	-0.11	0.54	0.17	0.01	0.00
41. Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la institución donde trabajo	0.07	0.30	0.23	-0.18	0.08	0.01	0.24	0.56	0.20	0.14	0.06
42. Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas	-0.10	0.70	0.16	0.08	-0.05	0.02	0.26	0.04	0.21	0.11	-0.22
43. Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme	-0.08	0.62	0.28	0.23	-0.02	-0.07	-0.17	0.01	0.16	-0.06	0.06
44. Me disgusta la fiscalización del avance de la asignatura que dicto	0.33	0.20	-0.04	0.29	0.21	0.07	0.16	0.12	0.11	0.01	0.32
45. Me inhibo de asistir a eventos sociales que la institución organiza	0.16	0.16	0.04	0.64	0.20	0.03	-0.13	0.13	0.02	-0.13	-0.06

46.Me siento desmerecido con los cursos que me encargan	0.35	-0.05	-0.09	0.65	0.16	0.27	-0.10	0.01	-0.04	0.05	-0.05
47.Me disgusta que en esta universidad para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos	0.04	-0.05	0.07	0.31	0.11	0.26	-0.09	0.62	-0.08	0.05	-0.02
48.Es lamentable que aun esforzándome termine postergado	0.22	-0.17	0.03	0.31	0.10	0.44	0.05	0.38	-0.07	0.22	-0.11
49.Debo trabajar en otra institución para cubrir mi presupuesto familiar	0.15	-0.07	0.09	0.22	-0.14	0.47	0.10	0.43	0.18	0.00	0.27
50.Me da igual si la institución educativa invierte o no en el equipamiento de las aulas de clase	0.28	-0.10	-0.09	0.62	0.04	0.20	0.16	0.11	0.17	0.09	-0.04
51.Me da igual tener la condición de nombrado o contratado	0.14	-0.03	-0.03	0.54	0.05	0.16	0.20	0.19	0.24	-0.22	0.11
52.Me siento halagado por mis amistades de la institución en que trabajo	0.01	0.65	-0.01	-0.17	0.04	0.21	0.10	0.14	-0.03	-0.09	0.01
53.Lo mejor de esta institución son las relaciones de amistad con mis colegas y autoridades	-0.19	0.70	0.22	-0.04	-0.06	0.07	0.10	0.00	0.09	-0.02	0.04
54.Es el colmo que en esta institución la capacitación deba ser financiada por el docente	0.29	0.08	0.03	0.18	-0.05	0.69	-0.10	0.11	0.09	0.07	0.05
55.Me desalienta que en esta institución las promociones obedezcan a criterios políticos	0.25	0.15	-0.01	0.20	0.07	0.66	0.12	0.06	0.06	-0.08	-0.05
56.Para mí la estabilidad laboral es un asunto de justicia	0.15	0.32	0.13	0.00	-0.01	0.29	0.04	0.28	-0.24	0.21	0.05

Análisis de fiabilidad

- Independencia: 0.76
- Variedad: 0.77
- Libertad de cátedra: 0.82
- Línea de carreras: 0.84
- Reconocimiento y distinciones: 0.78
- Compensación económica: 0.86
- Condiciones de trabajo: 0.88
- Seguridad en el puesto: 0.79
- Estatus: 0.8
- Calidad de relaciones interpersonales: 0.82
- Capacitación y perfeccionamiento docente: 0.88

Anexo 13

Análisis de Fiabilidad Deserción Laboral (AEALT)

	Rotación laboral	Remuneración	Fuerza laboral	Seguridad y calidad de vida
1.Los puestos de trabajo quedan vacantes con frecuencia y los mismos deben ser cubiertos regularmente	-0.16	0.01	0.52	0.53
2.Ha tenido la sensación de que no para de ver caras nuevas en el trabajo	0.04	-0.09	0.67	0.20
3.Se brinda atención inmediata y las medidas necesarias para frenar la fuga del capital humano	0.25	0.22	-0.03	0.63
4.En la organización se le da importancia a la estabilidad que mantenga su personal	0.25	0.28	0.10	0.63
5.La organización quiere conservar a sus empleados que le son necesarios para el desarrollo de sus actividades	0.43	0.19	-0.05	0.52
6.La deserción es causada de manera forzosa	0.02	-0.08	0.81	-0.08
7.El total de trabajadores que se retiran e incorporan, supera al total de empleados	0.05	0.20	0.70	-0.12
8.Los docentes desean permanecer en la organización, le importa la misma y están dispuestos a realizar un esfuerzo por ella	0.42	0.22	0.09	0.28
9.Existen en la empresa escalas salariales, planes de incentivos y compensación salarial	0.28	0.50	0.13	0.19
10.Los trabajadores fijan interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciban una retribución conveniente	0.25	0.11	0.36	0.28
11.La retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado va en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta	0.00	0.67	0.13	0.21
12.El salario nominal se actualiza con periodicidad para evitar su erosión y la consecuente pérdida de poder adquisitivo	0.31	0.45	0.40	0.09
13.El salario satisface, directa o indirectamente, las necesidades de los trabajadores	0.50	0.28	0.09	0.33
14.La organización ofrece a sus miembros paquetes de recompensa, así como los mecanismos y los procedimientos para la seguridad del empleo	0.67	0.26	0.24	0.15
15.Los trabajadores hacen aportaciones a la organización y reciben de ella incentivos o inductores	0.68	0.23	0.32	0.00
16.Ajustan la remuneración a las diferencias individuales, a su desempeño y a la obtención de metas y resultados	0.52	0.30	0.23	-0.16
17.Dirigen constantemente el esfuerzo de los miembros para lograr los resultados previstos con altos niveles de desempeño	0.38	0.68	0.12	0.02
18.El capital humano de la organización trabaja de forma integral para lograr la sincronización de los esfuerzos	0.37	0.71	-0.05	0.12
19.Delegan autoridad a los empleados para que ellos cumplan con la labor encomendada	0.27	0.77	0.01	0.06
20.Evalúan las actividades realizadas para que se ejecuten de forma satisfactoria	0.17	0.66	-0.08	0.29
21.Les brindan a los empleados la oportunidad de expresar sus ideas	0.41	0.58	-0.15	0.17
20.Evalúan las actividades realizadas para que se ejecuten de forma satisfactoria.1	0.17	0.66	-0.08	0.29
21.Les brindan a los empleados la oportunidad de expresar sus ideas.1	0.41	0.58	-0.15	0.17
22.La organización responde a las necesidades especiales de cada trabajador, brindándole sostén y apoyo	0.63	0.35	-0.01	0.22

23.Los ambientes de trabajo son adecuados a las diferentes actividades que los trabajadores realizan	0.74	0.08	-0.10	0.24
24.El entorno laboral cuenta con condiciones psicológicas y sociológicas saludables	0.76	0.18	-0.03	0.13
25.Se implementan sistemas y procedimientos de seguridad para eliminar las condiciones inseguras del entorno, sea al instruir o convencer a las personas del establecimiento de prácticas preventivas	0.63	0.31	-0.06	0.24

Análisis de fiabilidad

- Rotación laboral: 0.67
- Remuneración: 0.81
- Fuerza laboral: 0.85
- Seguridad y calidad de vida: 0.84

Anexo 14

Análisis de Fiabilidad Compromiso Organizacional (AEANOR)

	compromiso organizacional afectivo	compromiso organizacional de continuación	compromiso organizacional normativo
1.Tengo confianza en los valores de la institución	0.90	0.04	0.06
4.Me he integrado plenamente con la institución	0.90	-0.03	0.13
7.Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución	0.93	-0.03	0.09
10.Ésta institución tiene un gran significado para mí	0.93	0.09	0.11
12.Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades	0.64	-0.06	0.33
13.Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución	0.90	0.14	0.15
14.Siento apego emocional a la institución	0.81	0.22	0.35
2.Cuento con diversas opciones de trabajo	0.39	-0.34	0.44
8.He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución	0.77	0.09	0.07
9.Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo	0.87	0.01	0.09
15.Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución	0.55	0.50	-0.04
16.Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo	0.19	0.39	0.20
17.Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución	0.12	0.72	-0.04
18.Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera	0.51	0.62	-0.04
19.Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo	0.01	0.85	0.04
3.Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución	0.15	0.23	0.62
5.He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	0.21	-0.15	0.87
6.Tendría sentimiento de culpabilidad si dejará la institución en estos momentos	-0.04	0.30	0.46
11.Tengo una sensación de deuda con la institución	-0.24	0.63	0.12
20.Soy leal a la institución	0.91	0.02	0.10
21.Tengo la obligación de permanecer en la institución	-0.50	0.46	0.14

Análisis de fiabilidad

- Compromiso organizacional afectivo: 0.96
- Compromiso organizacional de continuación: 0.76
- Compromiso organizacional normativo: 0.71

Anexo 15

Análisis de Fiabilidad Satisfacción Laboral (AEANOR)

	Ind	Var	LiC	LCa	ReD	CEc	CTr	SPu	Est	CRI	CPD
1.Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes	0.49	0.48	-0.43	0.13	0.07	0.10	-0.18	-0.13	0.09	-0.12	-0.07
2.El abanico de oportunidades académicas que ofrece la institución educativa me hace sentir muy bien	0.24	0.79	-0.37	-0.09	0.05	-0.03	0.04	0.01	-0.15	0.06	0.09
3.Siento que la asignación de las asignaturas que dicto se deben a mérito propio	0.42	0.16	0.20	0.15	0.33	0.04	0.11	-0.15	-0.56	0.04	0.03
4.En esta institución educativa siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad	0.05	0.55	0.41	0.28	0.00	-0.05	0.18	-0.20	-0.12	0.11	0.06
5.Disfruto que la institución premie mi esfuerzo	0.44	0.69	0.08	-0.13	-0.03	-0.21	0.08	-0.05	0.24	0.18	0.07
6.El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución	0.10	0.32	0.29	0.16	-0.50	-0.12	0.25	0.45	-0.08	0.12	0.20
7.La comodidad y los equipos de las aulas facilitan mi labor docente	0.30	0.37	-0.06	-0.17	-0.01	-0.18	0.20	-0.01	-0.09	0.47	0.29
8.La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño docente	0.14	0.59	0.07	-0.04	0.15	-0.03	0.30	0.45	-0.11	0.16	-0.11
9.Me siento contento de trabajar en esta institución de prestigio social como esta	0.26	0.81	-0.15	0.00	0.15	-0.04	-0.17	0.04	0.01	-0.08	0.04
10.El hermetismo de los colegas hace difícil la amistad en esta institución	-0.11	0.07	0.26	-0.17	0.02	-0.05	0.01	-0.01	0.17	0.22	0.80
11.En esta institución la capacitación y desarrollo docente están ausentes	-0.11	0.00	0.23	0.07	0.73	0.02	0.07	0.21	0.15	-0.13	0.14
12.Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan los contenidos del programa curricular	0.09	0.22	-0.05	0.00	0.50	0.16	-0.14	-0.02	0.57	0.14	0.14
13.Me siento mal sabiendo que será muy difícil dictar conferencias extracurriculares	0.13	0.08	-0.28	-0.13	0.06	0.06	-0.03	0.59	0.31	0.23	0.32
14.Es injusto que me encarguen mayor trabajo académico por mi capacitación actual	0.16	0.07	-0.03	0.14	0.14	0.02	-0.07	0.23	0.85	0.08	0.09
15.Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado	-0.04	0.12	0.04	0.18	0.78	-0.06	-0.03	-0.03	0.04	0.13	0.00
16.Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos	0.20	0.07	0.28	-0.08	0.23	-0.07	0.05	-0.18	0.46	0.55	-0.17
17.Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo	0.10	0.21	0.08	-0.03	0.65	0.08	0.33	0.05	-0.06	0.19	-0.26
18.A menudo tengo que suspender contenidos de la asignatura por la carencia de equipos o laboratorios	0.03	0.06	0.29	0.54	0.27	-0.10	0.22	-0.04	-0.06	0.18	0.38
19.La evaluación docente genera inseguridad en el puesto	-0.12	0.04	0.11	0.81	0.06	-0.01	0.29	0.04	0.13	0.11	-0.22
20.Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta institución	0.73	0.44	-0.29	-0.11	0.05	0.11	0.01	-0.03	0.13	-0.08	-0.10
21.Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta institución sean malas	-0.31	-0.18	0.33	0.38	0.27	0.20	0.15	0.33	-0.28	-0.13	-0.11
20.Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta institución.1	0.73	0.44	-0.29	-0.11	0.05	0.11	0.01	-0.03	0.13	-0.08	-0.10
21.Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta institución sean malas.1	-0.31	-0.18	0.33	0.38	0.27	0.20	0.15	0.33	-0.28	-0.13	-0.11
22.Me complace que el programa de capacitación de esta institución se cumpla en su totalidad	0.52	0.19	-0.05	0.20	0.04	0.17	-0.38	-0.21	-0.32	0.28	0.04

23. Para mi es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura	0.45	0.67	0.13	0.00	0.21	-0.30	-0.14	0.06	0.05	0.18	0.08
24. Mi trabajo en esta institución me permite, además del dictado de asignaturas, realizar actividades no lectivas	0.70	0.01	0.10	0.02	-0.18	-0.28	-0.03	0.19	0.03	0.06	0.07
25. Siento temor para asumir cursos de alta especialización	-0.08	0.00	0.24	0.15	0.08	0.09	0.08	0.85	0.16	-0.01	-0.15
26. Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución	0.57	-0.04	-0.04	0.35	-0.03	0.30	0.15	-0.09	0.11	0.31	0.01
27. Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades	0.22	-0.45	0.08	0.51	0.17	0.35	0.22	-0.11	0.20	-0.19	-0.02
28. La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal	0.22	0.73	0.14	0.12	0.06	0.13	0.31	0.00	0.27	0.02	-0.13
29. Me siento inútil en mi labor docente cuando el aula carece de un retroproyector	-0.24	-0.04	0.37	0.72	0.18	0.28	0.09	0.19	-0.01	-0.07	-0.12
30. Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del docente nombrado y contratado	0.25	-0.47	0.31	0.35	0.17	0.18	-0.08	0.06	-0.30	0.22	-0.10
31. A menudo evito decir en qué institución educativo trabajo	-0.33	0.10	0.13	0.38	0.14	0.53	0.15	0.33	-0.09	-0.07	0.26
32. En esta institución uno se siente a gusto con los colegas y autoridades	0.89	0.17	-0.02	0.00	0.01	-0.17	-0.19	0.00	-0.03	0.13	-0.07
33. Me molesta que esta institución ponga trabas para asistir a cursos de capacitación y congresos	0.04	-0.34	-0.01	0.20	0.20	0.76	0.08	0.11	-0.07	-0.09	0.00
34. Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas	0.48	0.15	0.22	0.37	-0.21	0.20	0.12	-0.08	-0.30	0.26	0.14
35. Asisto a los eventos que la institución ofrece, tales como seminarios y talleres	0.69	0.36	0.09	0.18	0.03	0.32	0.13	0.09	-0.26	0.12	0.15
36. Siento que pierdo autorrealización dictando cursos que me desagradan	0.00	-0.15	0.65	0.25	0.00	-0.01	0.02	0.16	-0.09	0.17	0.07
37. Es estimulante que en esta institución los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento	0.78	0.04	0.01	-0.06	-0.31	-0.14	-0.06	0.03	0.09	-0.21	-0.02
38. El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto	0.11	0.28	0.09	0.36	-0.07	-0.28	0.47	0.26	-0.07	-0.11	-0.24
39. Sin el equipamiento que posee esta institución no sé cómo haría para dictar mis clases	0.16	0.10	0.11	0.14	0.04	-0.10	-0.13	0.17	0.08	0.80	0.12
40. El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral	0.31	0.11	0.14	0.13	0.22	-0.60	0.02	0.06	-0.09	0.16	0.24
41. Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la institución donde trabajo	0.80	0.19	0.01	0.10	-0.06	-0.02	-0.09	-0.42	0.00	0.13	-0.10
42. Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas	0.87	0.27	-0.04	-0.04	0.19	-0.07	-0.19	0.00	-0.04	0.06	0.08
43. Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme	0.78	0.02	-0.10	-0.11	0.05	-0.26	0.04	0.11	0.13	0.22	-0.07
44. Me disgusta la fiscalización del avance de la asignatura que dicto	-0.03	-0.13	0.77	0.12	0.13	-0.16	0.13	0.18	-0.10	0.07	0.02
45. Me inhibo de asistir a eventos sociales que la institución organiza	-0.11	0.16	0.18	0.11	0.29	0.13	0.79	0.01	0.02	-0.14	0.31

46.Me siento desmerecido con los cursos que me encargan	-0.31	-0.08	0.42	0.30	-0.03	0.43	0.49	0.27	-0.11	-0.04	-0.13
47.Me disgusta que en esta universidad para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos	-0.22	-0.03	0.46	-0.11	0.28	0.28	0.13	0.21	-0.24	0.14	-0.44
48.Es lamentable que aun esforzándome termine postergado	-0.13	0.08	0.42	0.20	0.22	0.26	0.14	0.00	0.26	0.26	-0.56
49.Debo trabajar en otra institución para cubrir mi presupuesto familiar	0.06	0.13	0.80	0.03	0.10	0.01	-0.01	-0.13	0.12	-0.03	0.06
50.Me da igual si la institución educativa invierte o no en el equipamiento de las aulas de clase	-0.10	0.01	0.05	0.35	0.01	0.03	0.83	0.08	-0.17	0.11	-0.14
51.Me da igual tener la condición de nombrado o contratado	0.23	-0.06	0.44	0.06	0.07	-0.56	0.19	0.04	-0.04	-0.04	0.13
52.Me siento halagado por mis amistades de la institución en que trabajo	0.69	0.16	0.07	-0.42	-0.16	0.10	0.06	-0.23	0.11	0.06	-0.02
53.Lo mejor de esta institución son las relaciones de amistad con mis colegas y autoridades	0.70	0.11	-0.07	-0.33	0.09	-0.17	0.15	0.11	-0.01	0.00	0.13
54.Es el colmo que en esta institución la capacitación deba ser financiada por el docente	-0.27	-0.07	0.47	0.26	0.52	0.15	0.18	0.39	-0.02	-0.18	-0.07
55.Me desalienta que en esta institución las promociones obedezcan a criterios políticos	-0.19	0.13	0.34	0.17	0.38	0.49	0.18	0.29	0.23	0.06	-0.13
56.Para mí la estabilidad laboral es un asunto de justicia	0.27	-0.20	0.17	0.06	0.16	0.27	0.14	0.33	0.20	0.30	-0.06

Análisis de fiabilidad

- Independencia: 0.78
- Variedad: 0.79
- Libertad de cátedra: 0.77
- Línea de carreras: 0.84
- Reconocimiento y distinciones: 0.78
- Compensación económica: 0.86
- Condiciones de trabajo: 0.88
- Seguridad en el puesto: 0.76
- Estatus: 0.81
- Calidad de relaciones interpersonales: 0.82
- Capacitación y perfeccionamiento docente: 0.

Anexo 16

Análisis de Fiabilidad Deserción Laboral (AEANOR)

	Rotación laboral	Remuneración	Fuerza laboral	Seguridad y calidad de vida
1.Los puestos de trabajo quedan vacantes con frecuencia y los mismos deben ser cubiertos regularmente	-0.30	0.02	0.07	-0.80
2.Ha tenido la sensación de que no para de ver caras nuevas en el trabajo	-0.35	-0.14	-0.26	-0.28
3.Se brinda atención inmediata y las medidas necesarias para frenar la fuga del capital humano	0.74	0.02	0.01	0.17
4.En la organización se le da importancia a la estabilidad que mantenga su personal	0.51	0.26	0.16	0.57
5.La organización quiere conservar a sus empleados que le son necesarios para el desarrollo de sus actividades	0.20	0.65	-0.04	0.02
6.La deserción es causada de manera forzosa	-0.54	-0.45	0.21	-0.12
7.El total de trabajadores que se retiran e incorporan, supera al total de empleados	-0.72	0.19	0.20	0.03
8.Los docentes desean permanecer en la organización, le importa la misma y están dispuestos a realizar un esfuerzo por ella	0.01	0.47	0.40	0.33
9.Existen en la empresa escalas salariales, planes de incentivos y compensación salarial	0.13	0.13	0.72	0.10
10.Los trabajadores fijan interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciban una retribución conveniente	-0.04	0.40	0.27	-0.15
11.La retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado va en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta	0.07	0.17	0.77	0.23
12.El salario nominal se actualiza con periodicidad para evitar su erosión y la consecuente pérdida de poder adquisitivo	0.25	0.07	0.67	-0.18
13.El salario satisface, directa o indirectamente, las necesidades de los trabajadores	0.05	0.54	0.11	0.62
14.La organización ofrece a sus miembros paquetes de recompensa, así como los mecanismos y los procedimientos para la seguridad del empleo	0.09	0.30	0.26	0.64
15.Los trabajadores hacen aportaciones a la organización y reciben de ella incentivos o inductores	-0.10	-0.16	0.08	0.74
16.Ajustan la remuneración a las diferencias individuales, a su desempeño y a la obtención de metas y resultados	-0.20	-0.10	0.71	0.15
17.Dirigen constantemente el esfuerzo de los miembros para lograr los resultados previstos con altos niveles de desempeño	0.45	0.53	0.34	0.34
18.El capital humano de la organización trabaja de forma integral para lograr la sincronización de los esfuerzos	0.52	0.28	0.36	-0.02
19.Delegan autoridad a los empleados para que ellos cumplan con la labor encomendada	0.54	0.13	0.42	0.11
20.Evalúan las actividades realizadas para que se ejecuten de forma satisfactoria	0.13	0.61	0.51	0.20
21.Les brindan a los empleados la oportunidad de expresar sus ideas	0.64	0.39	0.00	-0.25
20.Evalúan las actividades realizadas para que se ejecuten de forma satisfactoria.1	0.13	0.61	0.51	0.20
21.Les brindan a los empleados la oportunidad de expresar sus ideas.1	0.64	0.39	0.00	-0.25
22.La organización responde a las necesidades especiales de cada trabajador, brindándole sostén y apoyo	0.19	0.68	0.05	-0.04
23.Los ambientes de trabajo son adecuados a las diferentes actividades que los trabajadores realizan	0.06	0.74	0.10	0.20
24.El entorno laboral cuenta con condiciones psicológicas y sociológicas saludables	0.64	0.18	0.21	0.14
25.Se implementan sistemas y procedimientos de seguridad para eliminar las condiciones inseguras del entorno, sea al instruir o convencer a las personas del establecimiento de prácticas preventivas	0.56	0.29	0.40	0.28

Análisis de fiabilidad

- Rotación laboral: 0.76
- Remuneración: 0.73
- Fuerza laboral: 0.80
- Seguridad y calidad de vida: 0.72

Anexo 17

Gráfico de calor compromiso organizacional



21. Tengo la obligación de permanecer en la institución

20. Soy leal a la institución

19. Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo

18. Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera

17. Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución

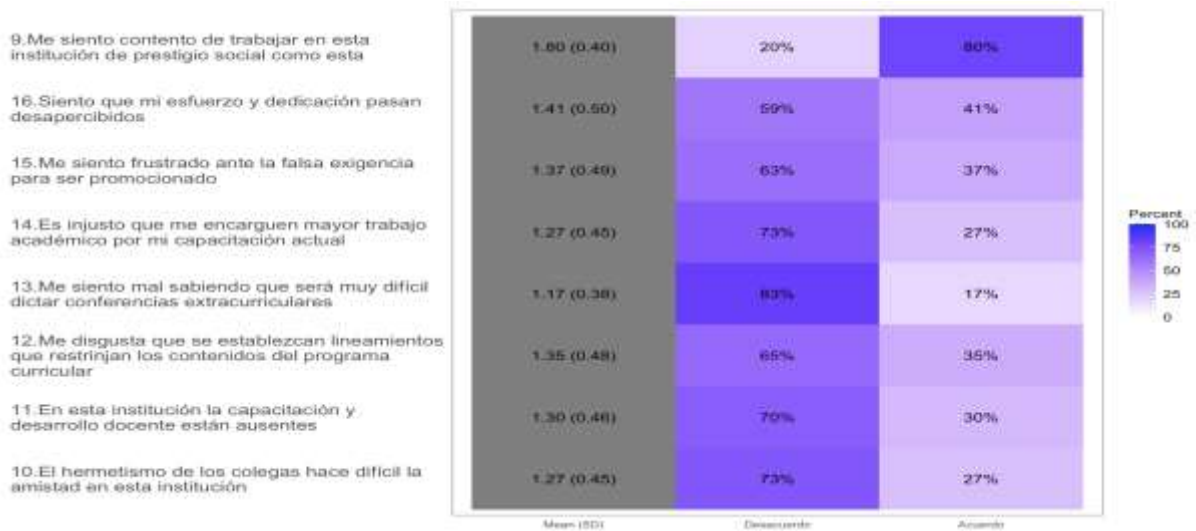
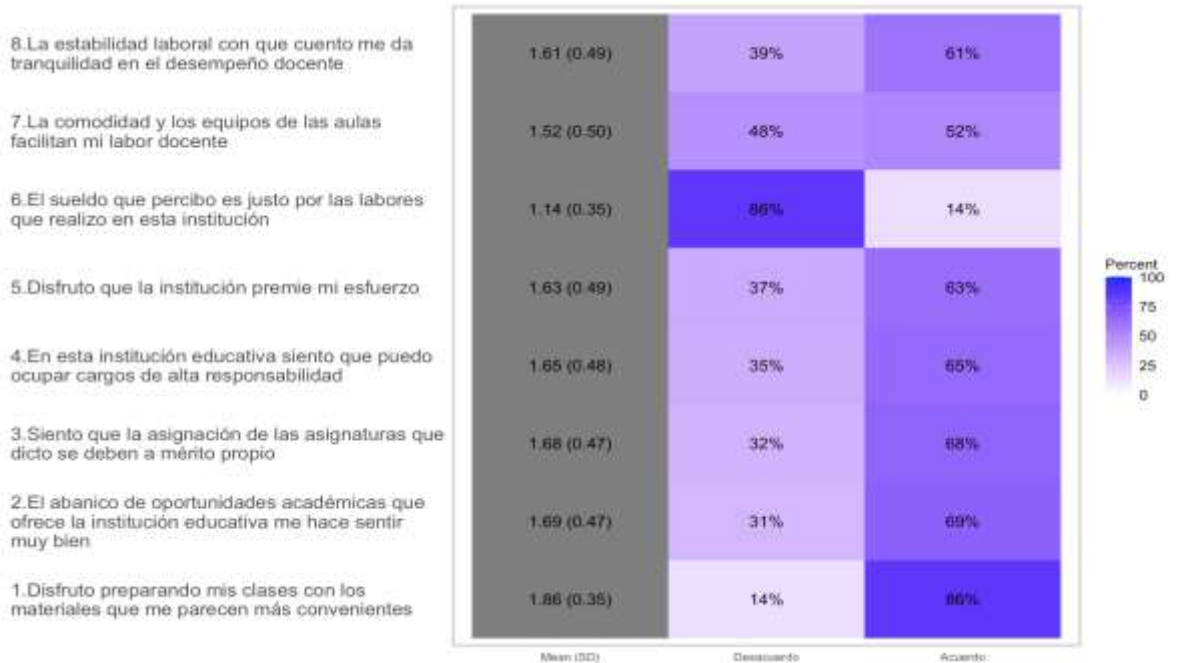
16. Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo

15. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución

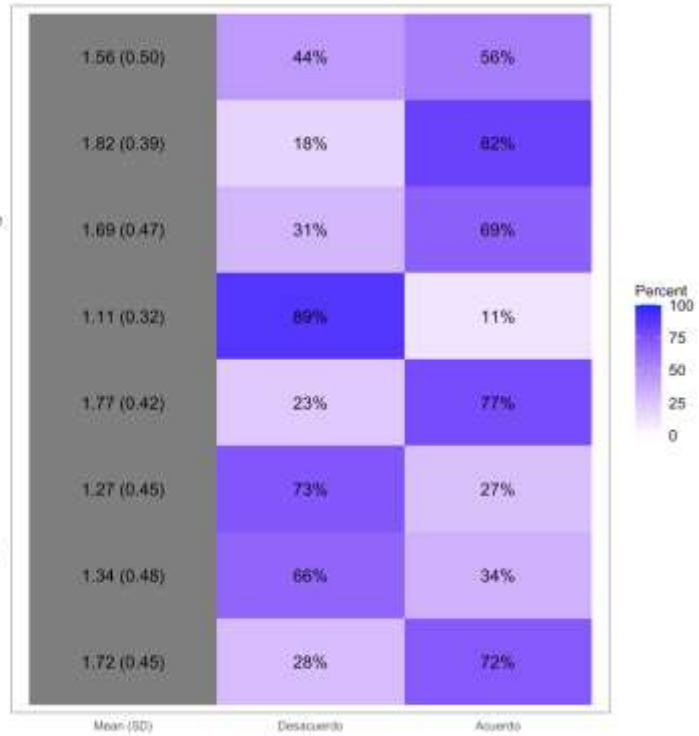


Anexo 18

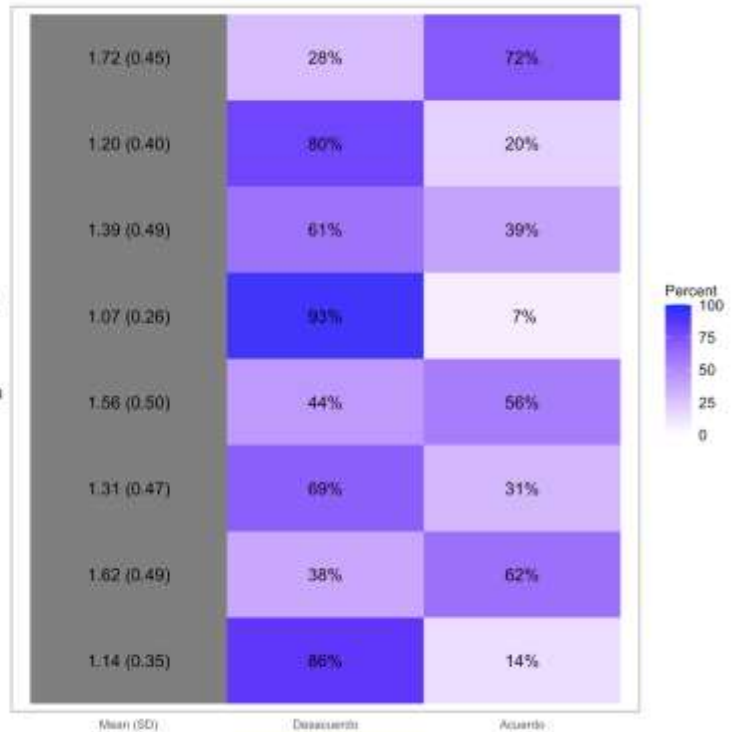
Gráfico de calor Satisfacción Laboral



24. Mi trabajo en esta institución me permite, además del dictado de asignaturas, realizar actividades no lectivas
23. Para mí es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura
22. Me complace que el programa de capacitación de esta institución se cumpla en su totalidad
21. Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta institución sean malas
20. Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta institución
19. La evaluación docente genera inseguridad en el puesto
18. A menudo tengo que suspender contenidos de la asignatura por la carencia de equipos o laboratorios
17. Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo



32. En esta institución uno se siente a gusto con los colegas y autoridades
31. A menudo evito decir en qué institución educativo trabajo
30. Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del docente nombrado y contratado
29. Me siento inútil en mi labor docente cuando el aula carece de un retroproyector
28. La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal
27. Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades
26. Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución
25. Siento temor para asumir cursos de alta especialización



40. El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral

39. Sin el equipamiento que posee esta institución no sé cómo haría para dictar mis clases

38. El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto

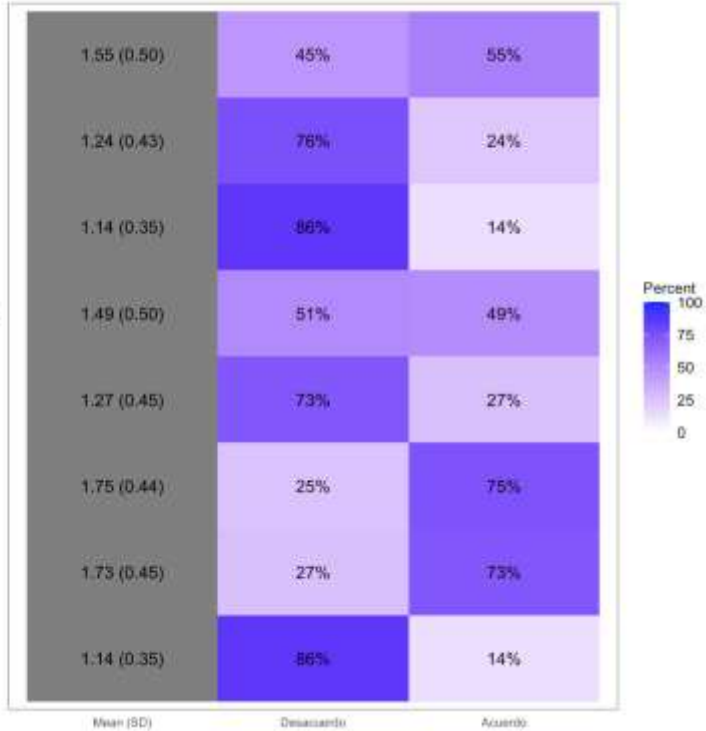
37. Es estimulante que en esta institución los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento

36. Siento que pierdo autorrealización dictando cursos que me desagradan

35. Asisto a los eventos que la institución ofrece, tales como seminarios y talleres

34. Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas

33. Me molesta que esta institución ponga trabas para asistir a cursos de capacitación y congresos



48. Es lamentable que aun esforzándome termine postergado

47. Me disgusta que en esta universidad para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos

46. Me siento desmerecido con los cursos que me encargan

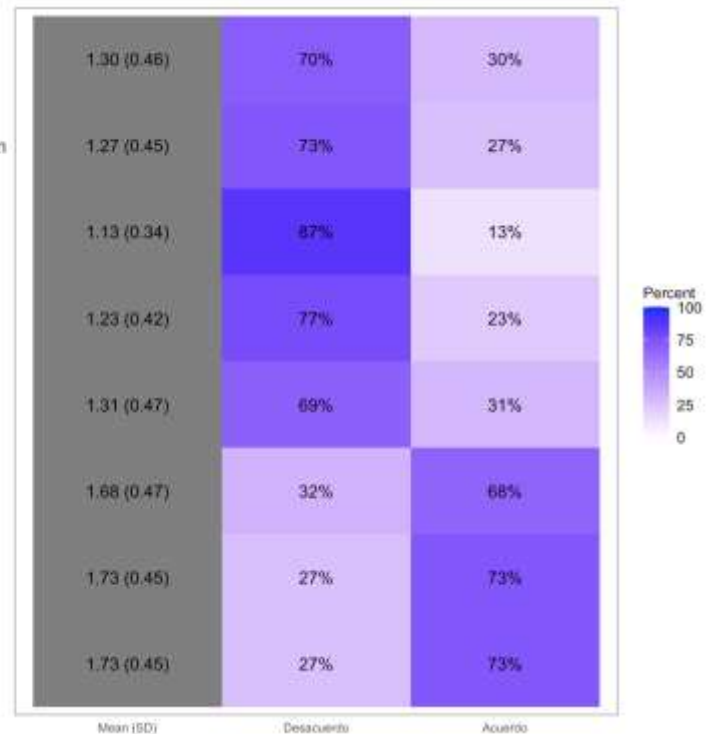
45. Me inhibo de asistir a eventos sociales que la institución organiza

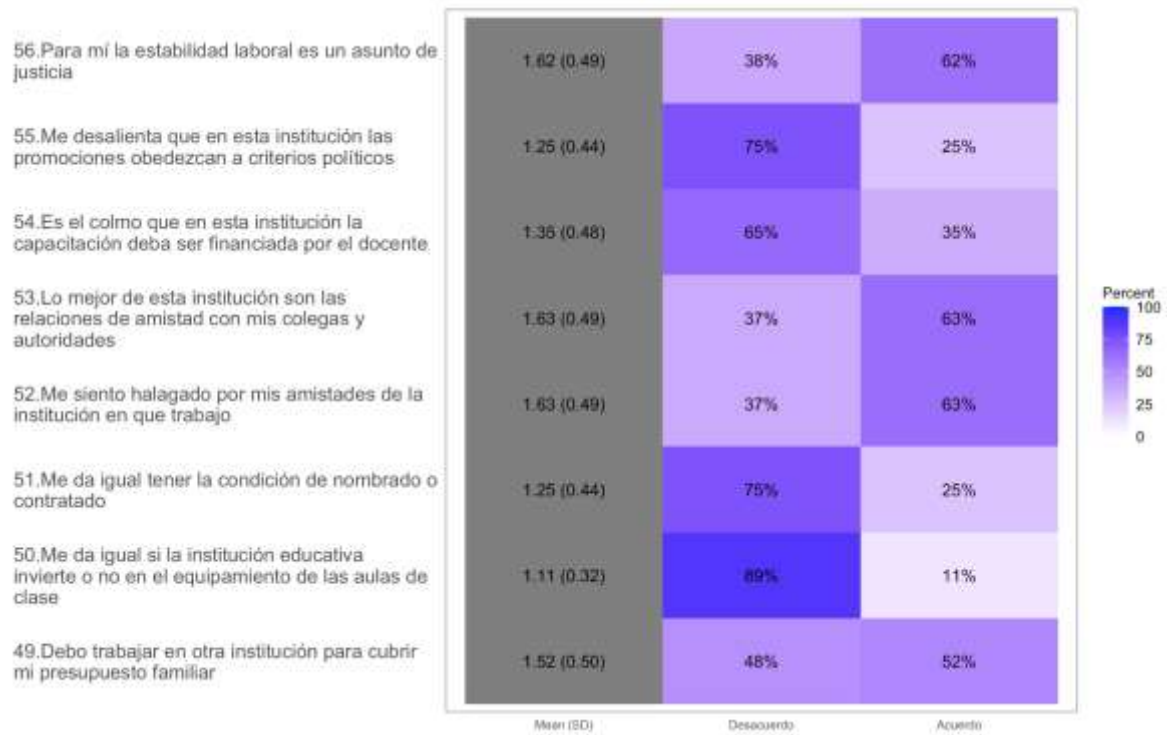
44. Me disgusta la fiscalización del avance de la asignatura que dicto

43. Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme

42. Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas

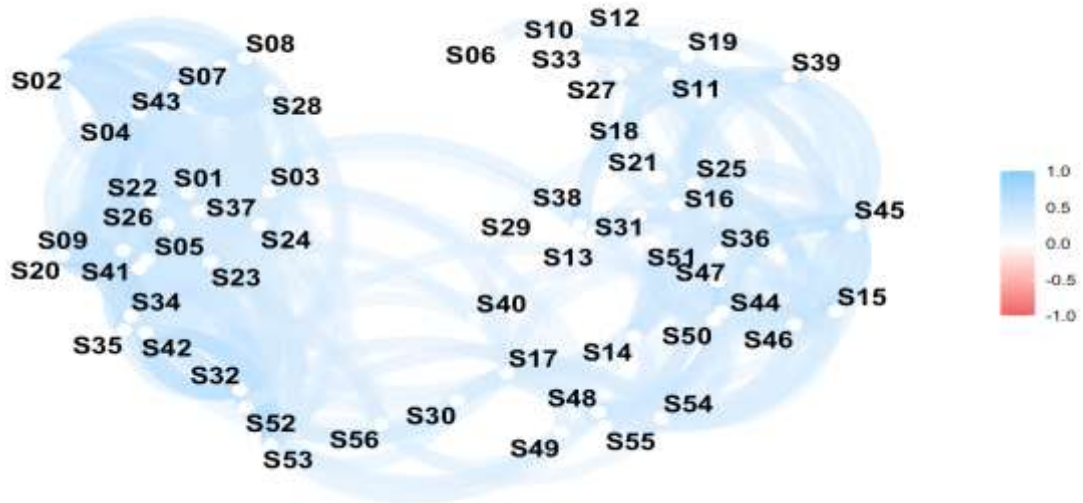
41. Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la institución donde trabajo





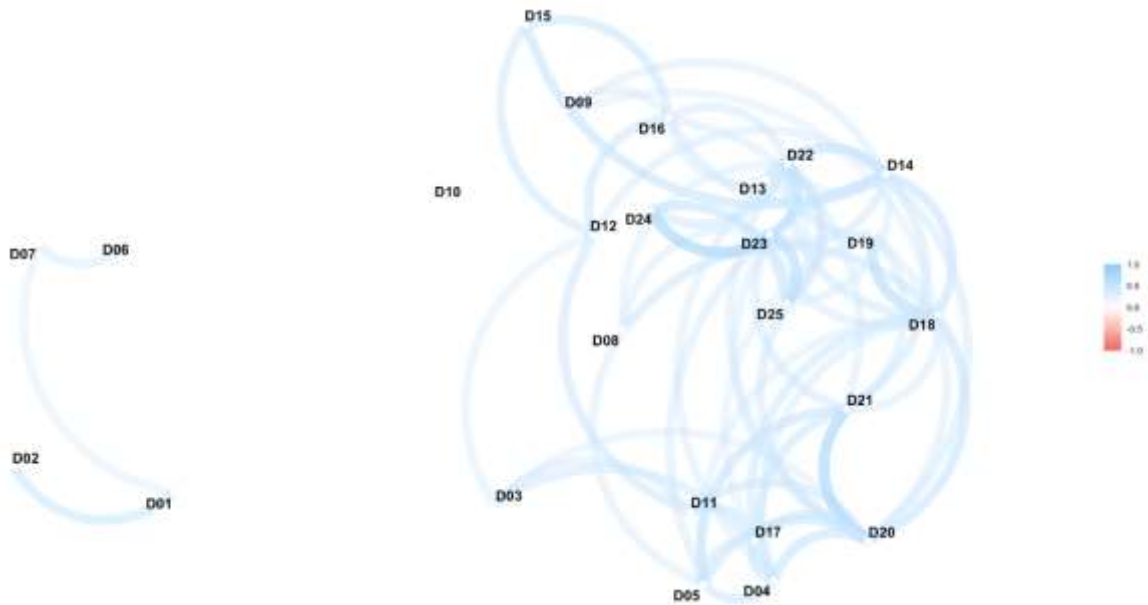
Anexo 19

Red de Correlaciones Satisfacción Laboral (AEACOP)



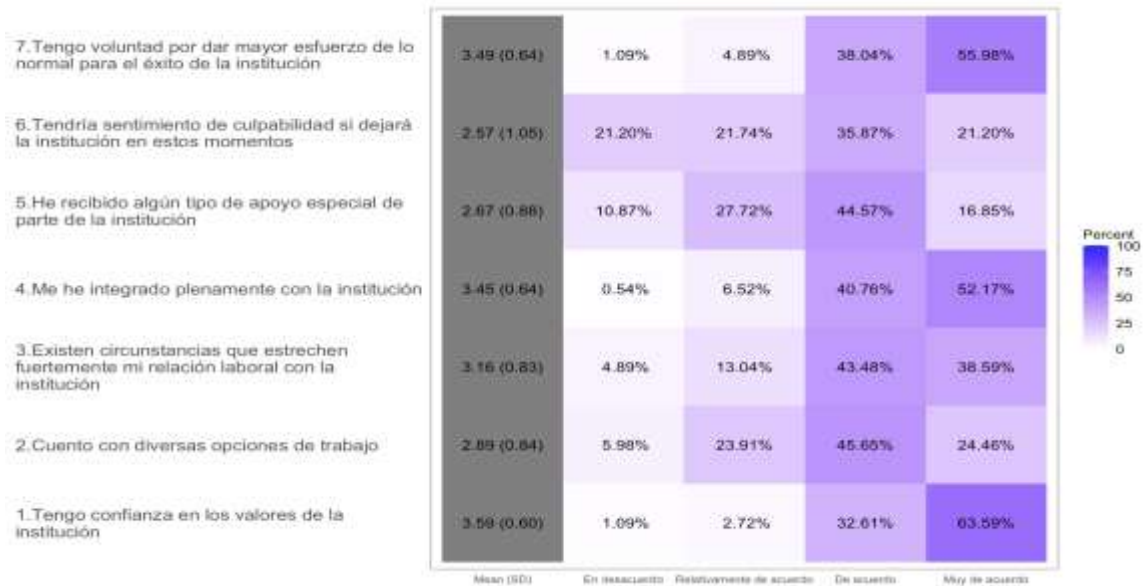
Anexo 20

Red de Correlaciones Deserción Laboral (AEACOP)



Anexo 21

Gráfico de Calor Compromiso Organizacional (AEALT)





Anexo 22

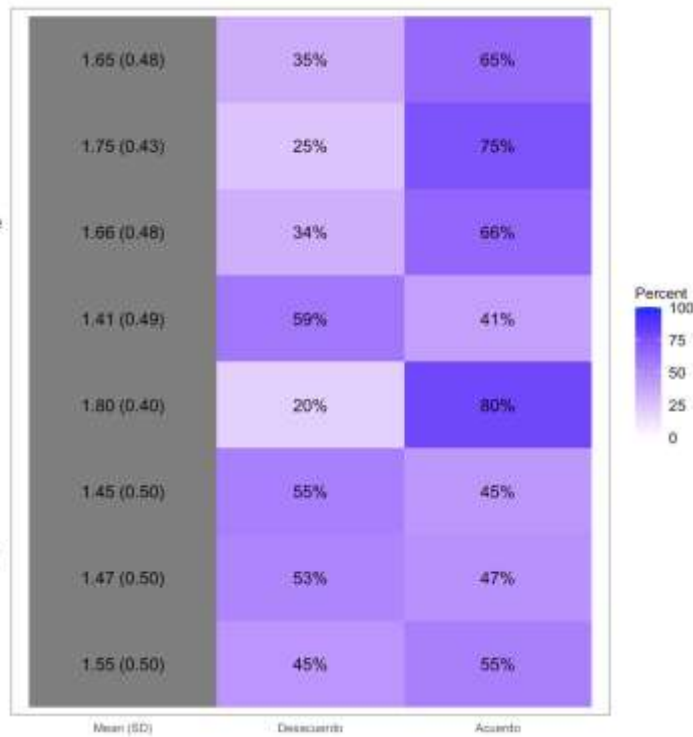
Gráfico de Calor Satisfacción Laboral (AEALT)



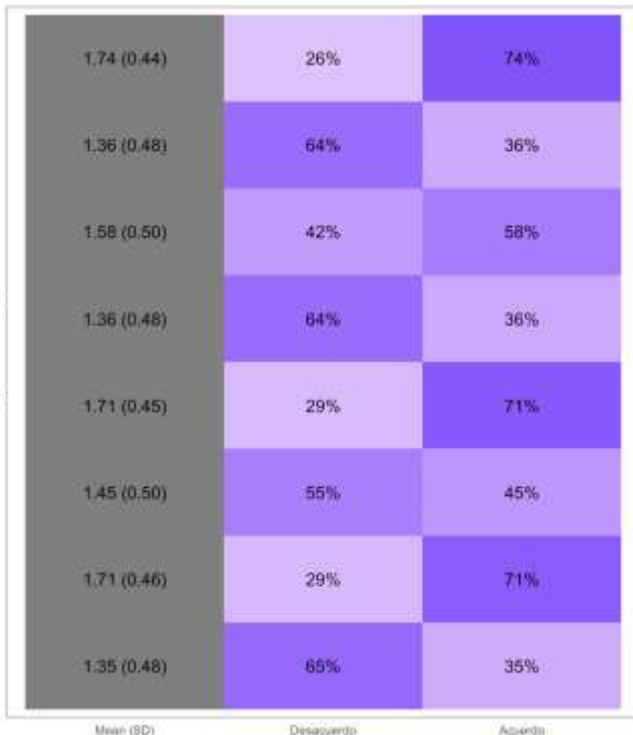
- 9. Me siento contento de trabajar en esta institución de prestigio social como esta
- 16. Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos
- 15. Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado
- 14. Es injusto que me encarguen mayor trabajo académico por mi capacitación actual
- 13. Me siento mal sabiendo que será muy difícil dictar conferencias extracurriculares
- 12. Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan los contenidos del programa curricular
- 11. En esta institución la capacitación y desarrollo docente están ausentes
- 10. El hermetismo de los colegas hace difícil la amistad en esta institución



- 24. Mi trabajo en esta institución me permite, además del dictado de asignaturas, realizar actividades no lectivas
- 23. Para mi es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura
- 22. Me complace que el programa de capacitación de esta institución se cumpla en su totalidad
- 21. Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta institución sean malas
- 20. Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta institución
- 19. La evaluación docente genera inseguridad en el puesto
- 18. A menudo tengo que suspender contenidos de la asignatura por la carencia de equipos o laboratorios
- 17. Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo



32. En esta institución uno se siente a gusto con los colegas y autoridades



31. A menudo evito decir en qué institución educativo trabajo

30. Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del docente nombrado y contratado

29. Me siento inútil en mi labor docente cuando el aula carece de un retroproyector

28. La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal

27. Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades

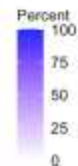
26. Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución

25. Siento temor para asumir cursos de alta especialización

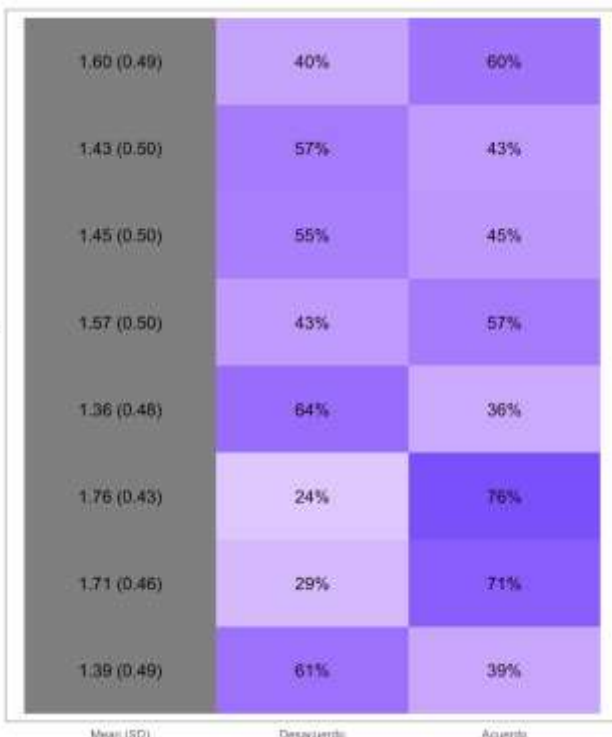
Mean (SD)

Disacuerdo

Acuerdo



40. El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral



39. Sin el equipamiento que posee esta institución no sé cómo haría para dictar mis clases

38. El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto

37. Es estimulante que en esta institución los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento

36. Siento que pierdo autorrealización dictando cursos que me desagradan

35. Asisto a los eventos que la institución ofrece, tales como seminarios y talleres

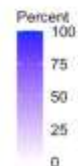
34. Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas

33. Me molesta que esta institución ponga trabas para asistir a cursos de capacitación y congresos

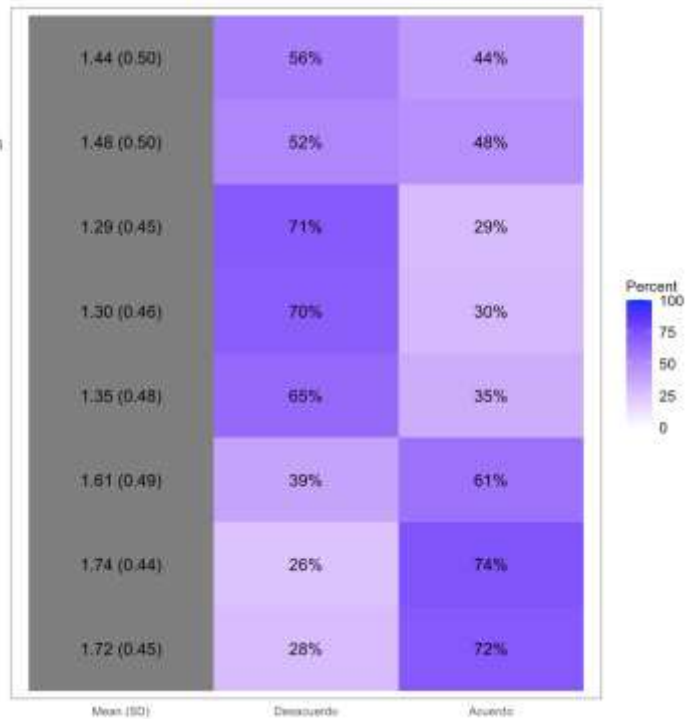
Mean (SD)

Disacuerdo

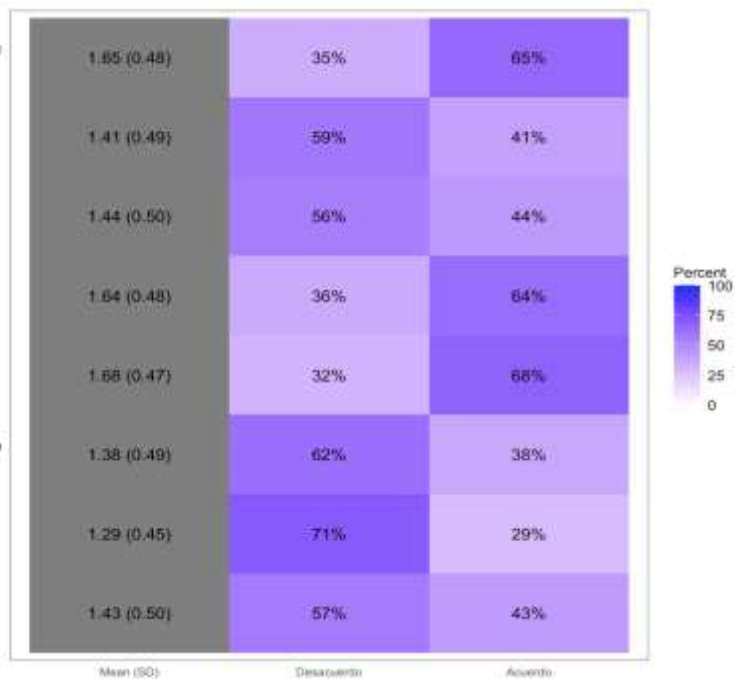
Acuerdo



- 48. Es lamentable que aun esforzándome termine postergado
- 47. Me disgusta que en esta universidad para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos
- 46. Me siento desmerecido con los cursos que me encargan
- 45. Me inhibo de asistir a eventos sociales que la institución organiza
- 44. Me disgusta la fiscalización del avance de la asignatura que dicto
- 43. Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme
- 42. Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas
- 41. Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la institución donde trabajo

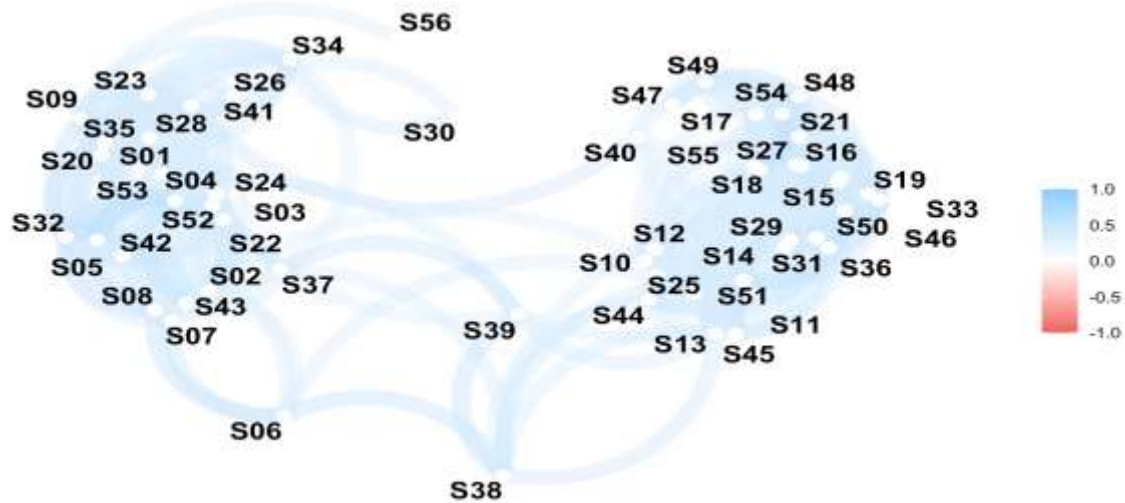


- 56. Para mí la estabilidad laboral es un asunto de justicia
- 55. Me desalienta que en esta institución las promociones obedezcan a criterios políticos
- 54. Es el colmo que en esta institución la capacitación deba ser financiada por el docente
- 53. Lo mejor de esta institución son las relaciones de amistad con mis colegas y autoridades
- 52. Me siento halagado por mis amistades de la institución en que trabajo
- 51. Me da igual tener la condición de nombrado o contratado
- 50. Me da igual si la institución educativa invierte o no en el equipamiento de las aulas de clase
- 49. Debo trabajar en otra institución para cubrir mi presupuesto familiar



Anexo 23

Red de Correlaciones de Satisfacción Laboral (AEALT)



Anexo 24

Gráfico de Calor de Deserción Laboral (AEALT)



9. Existen en la empresa escalas salariales, planes de incentivos y compensación salarial

16. Ajustan la remuneración a las diferencias individuales, a su desempeño y a la obtención de metas y resultados

15. Los trabajadores hacen aportaciones a la organización y reciben de ella incentivos o inductores

14. La organización ofrece a sus miembros paquetes de recompensa, así como los mecanismos y los procedimientos para la seguridad del empleo

13. El salario satisface, directa o indirectamente, las necesidades de los trabajadores

12. El salario nominal se actualiza con periodicidad para evitar su erosión y la consecuente pérdida de poder adquisitivo

11. La retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado va en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta

10. Los trabajadores fijan interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciban una retribución conveniente



21. Les brindan a los empleados la oportunidad de expresar sus ideas

20. Evalúan las actividades realizadas para que se ejecuten de forma satisfactoria

19. Delegan autoridad a los empleados para que ellos cumplan con la labor encomendada

18. El capital humano de la organización trabaja de forma integral para lograr la sincronización de los esfuerzos

17. Dirigen constantemente el esfuerzo de los miembros para lograr los resultados previstos con altos niveles de desempeño



25. Se implementan sistemas y procedimientos de seguridad para eliminar las condiciones inseguras del entorno, sea al instruir o convencer a las personas del establecimiento de prácticas preventivas

24. El entorno laboral cuenta con condiciones psicológicas y sociológicas saludables

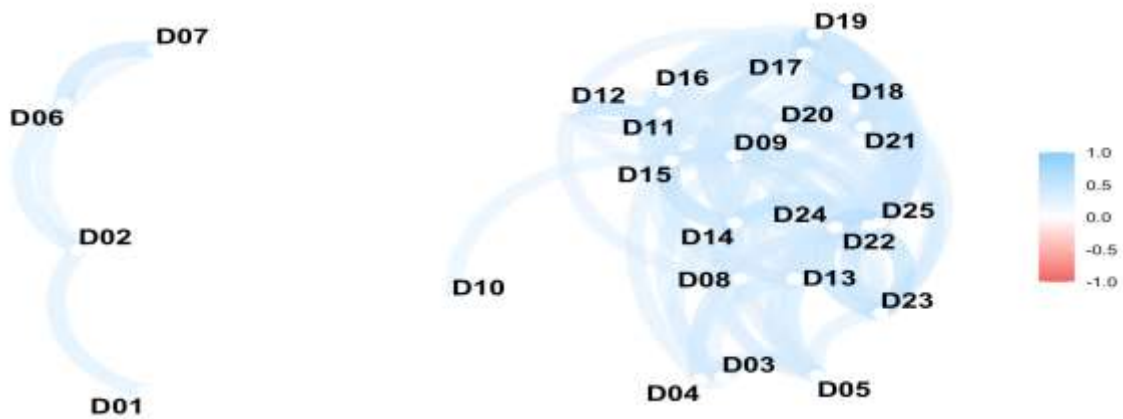
23. Los ambientes de trabajo son adecuados a las diferentes actividades que los trabajadores realizan

22. La organización responde a las necesidades especiales de cada trabajador, brindándole sostén y apoyo



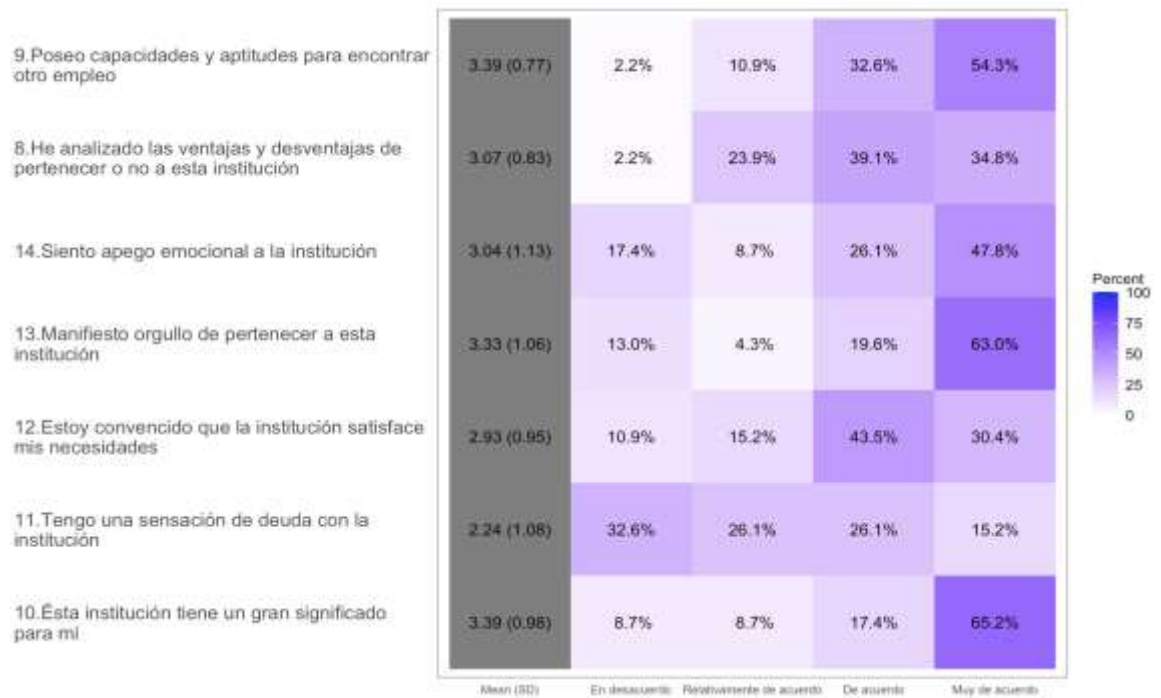
Anexo 25

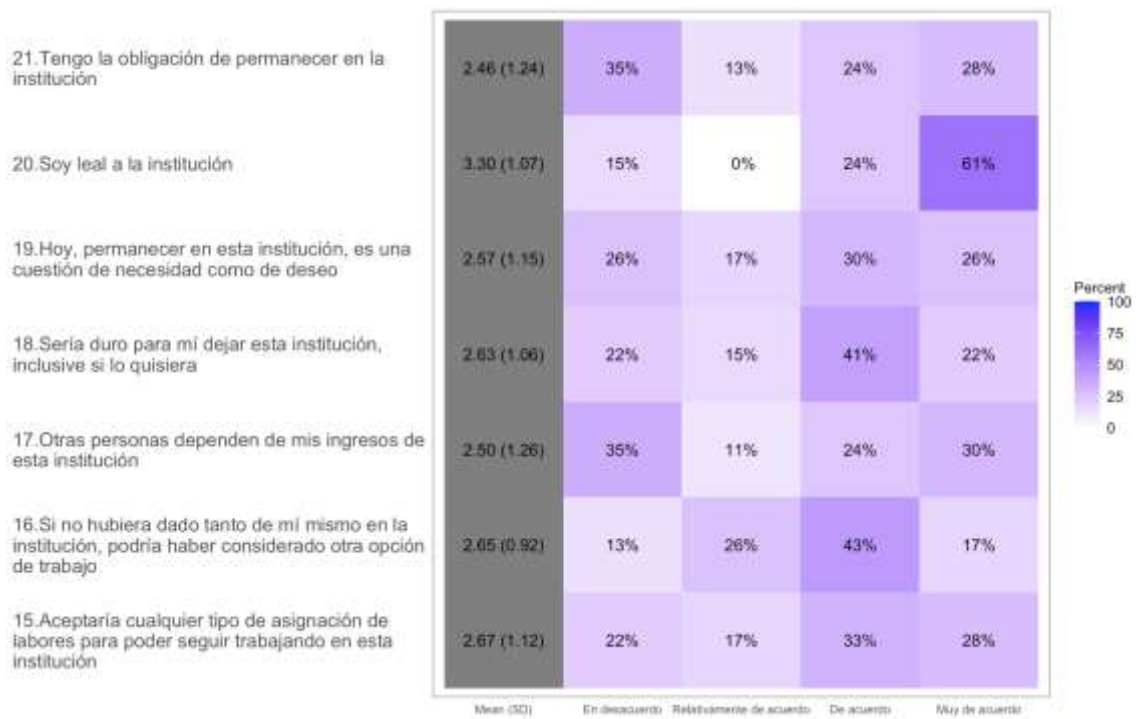
Red de Correlaciones de Deserción Laboral (AEALT)



Anexo 26

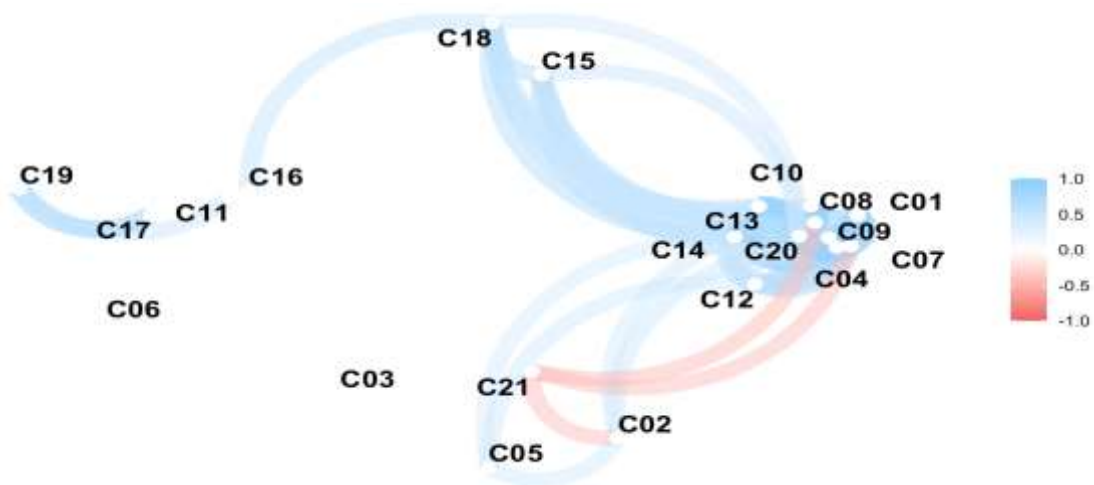
Gráfico de Calor de Compromiso Organizacional (AEANOR)





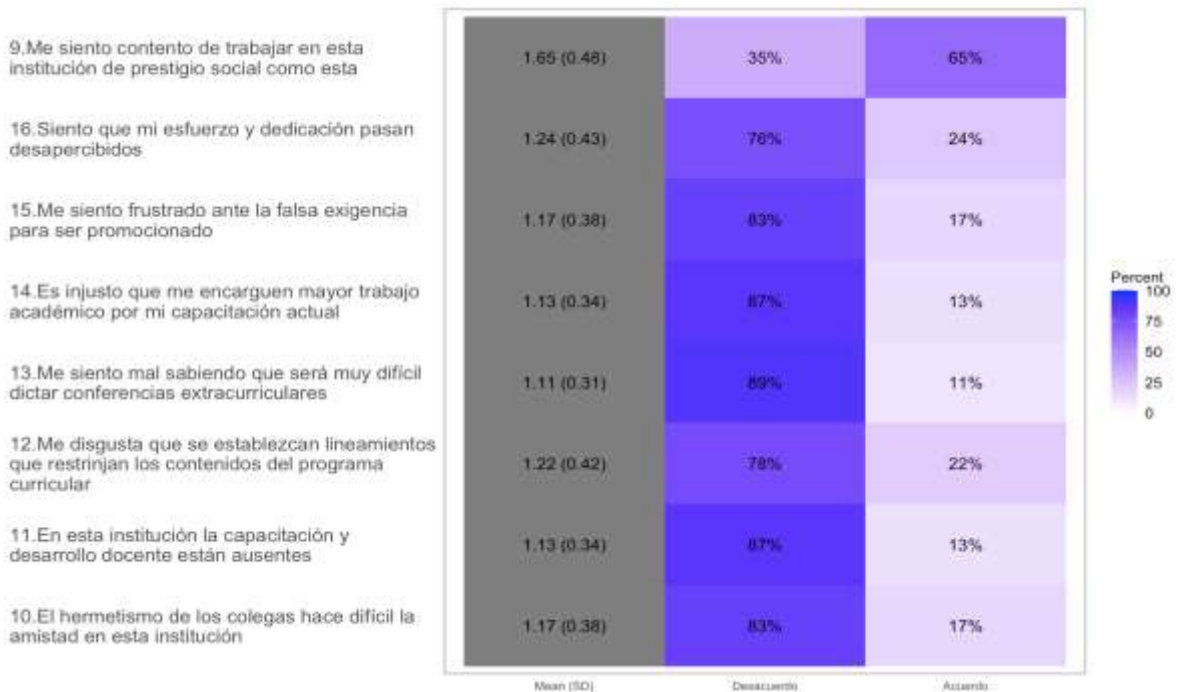
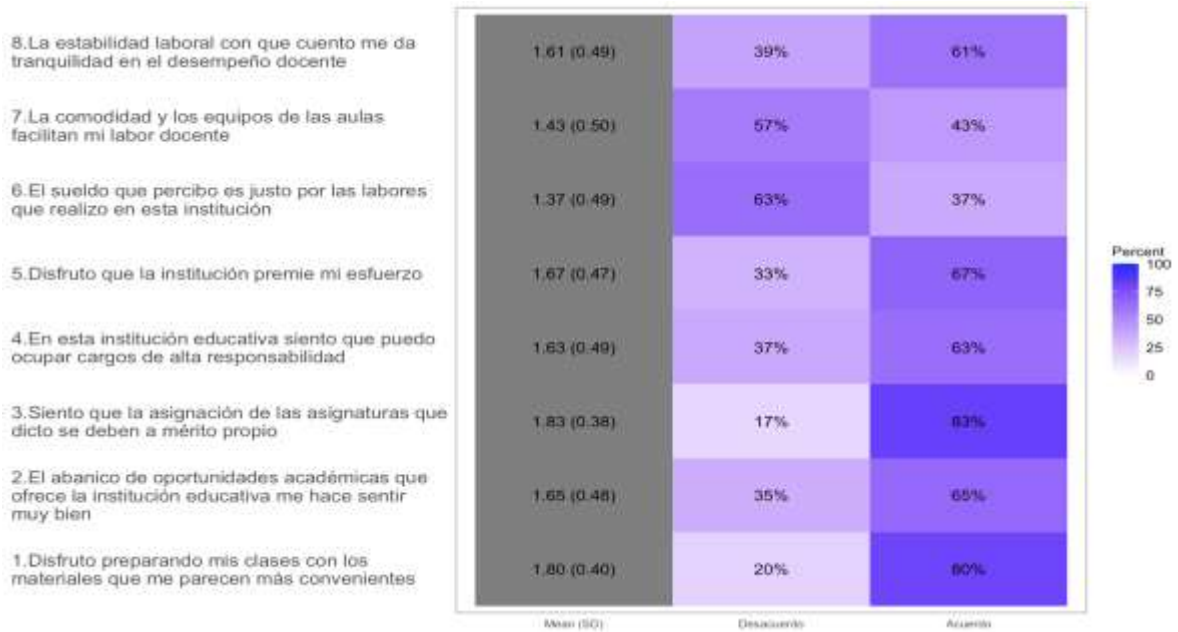
Anexo 27

Red de Correlaciones de Compromiso Organizacional (AEANOR)

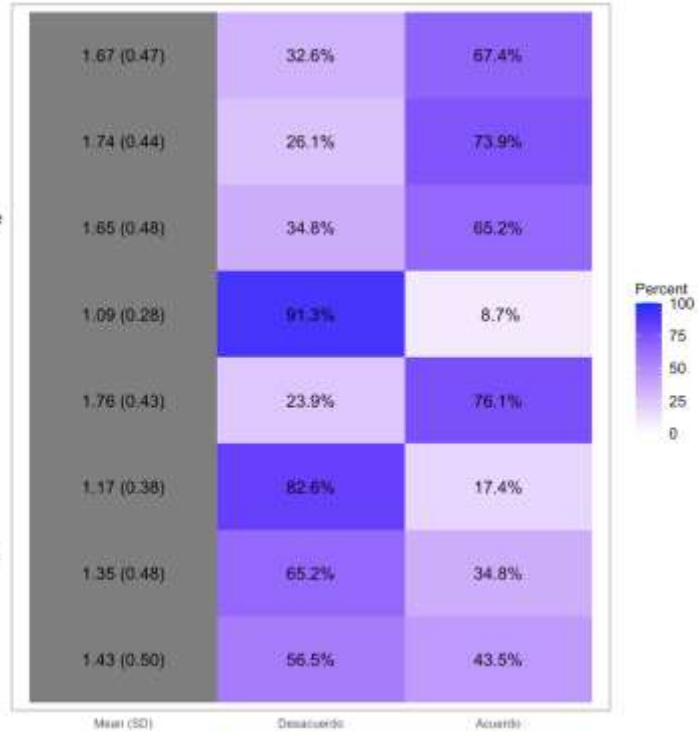


Anexo 28

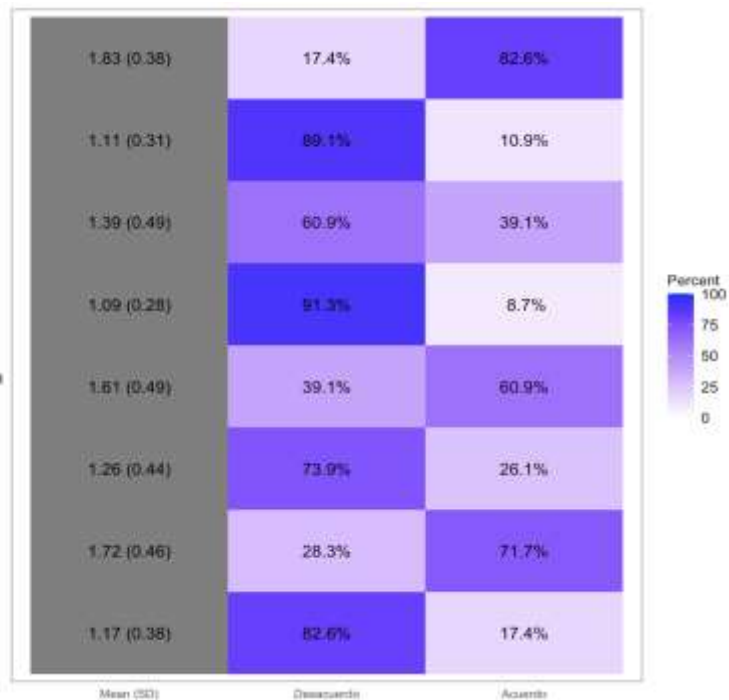
Gráfico de Calor de Satisfacción Laboral (AEANOR)



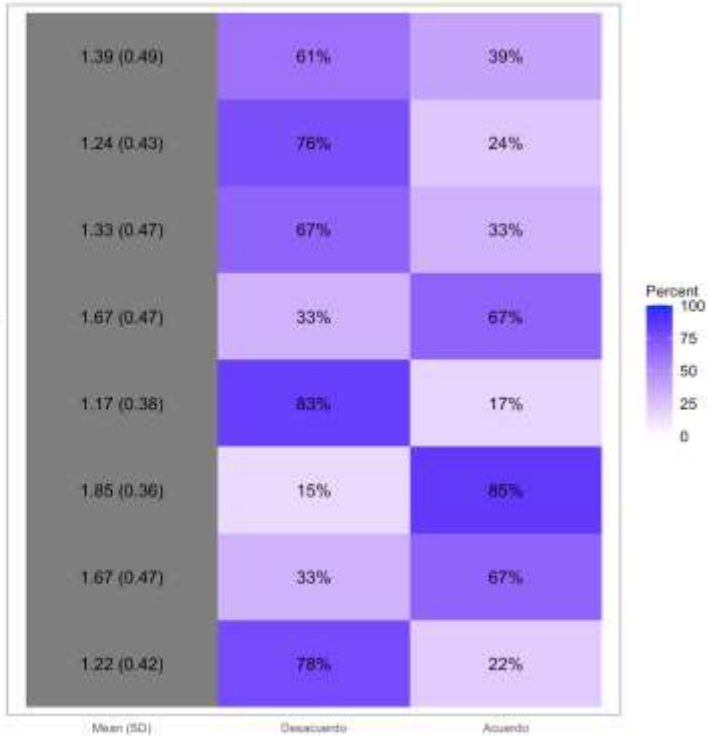
24. Mi trabajo en esta institución me permite, además del dictado de asignaturas, realizar actividades no lectivas
23. Para mí es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura
22. Me complace que el programa de capacitación de esta institución se cumpla en su totalidad
21. Es una lástima que las relaciones interpersonales en esta institución sean malas
20. Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como esta institución
19. La evaluación docente genera inseguridad en el puesto
18. A menudo tengo que suspender contenidos de la asignatura por la carencia de equipos o laboratorios
17. Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo.



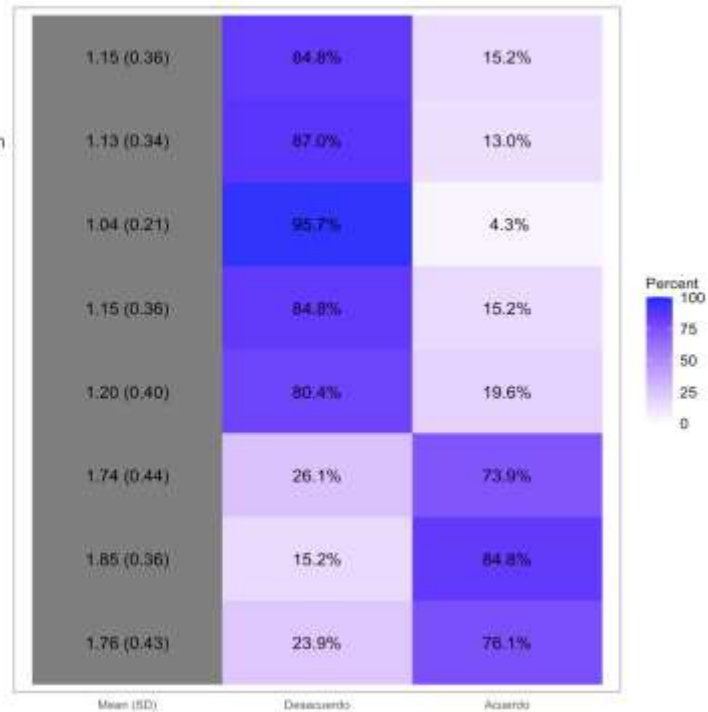
32. En esta institución uno se siente a gusto con los colegas y autoridades
31. A menudo evito decir en qué institución educativa trabajo
30. Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del docente nombrado y contratado
29. Me siento inútil en mi labor docente cuando el aula carece de un retroproyector
28. La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal
27. Molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades
26. Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución
25. Siento temor para asumir cursos de alta especialización

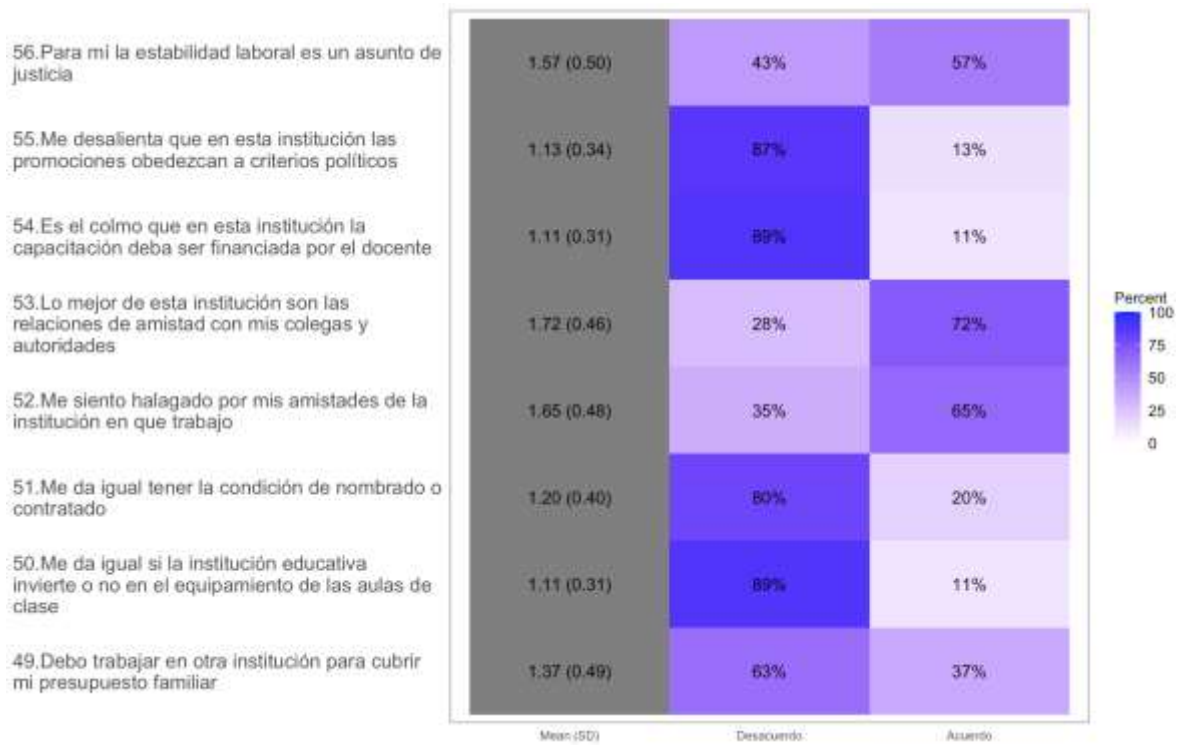


40. El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral
39. Sin el equipamiento que posee esta institución no sé cómo haría para dictar mis clases
38. El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para cubrir mi presupuesto
37. Es estimulante que en esta institución los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento
36. Siento que pierdo autorrealización dictando cursos que me desagradan
35. Asisto a los eventos que la institución ofrece, tales como seminarios y talleres
34. Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas
33. Me molesta que esta institución ponga trabas para asistir a cursos de capacitación y congresos



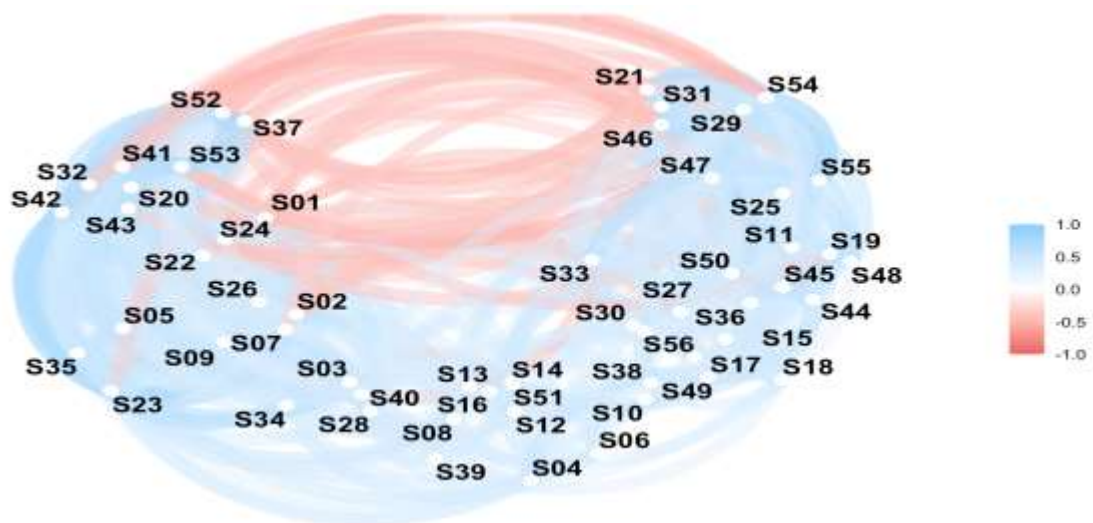
48. Es lamentable que aun esforzándome termine postergado
47. Me disgusta que en esta universidad para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos
46. Me siento desmerecido con los cursos que me encargan
45. Me inhibo de asistir a eventos sociales que la institución organiza
44. Me disgusta la fiscalización del avance de la asignatura que dicto
43. Siento que en esta institución me brindan las facilidades necesarias para capacitarme
42. Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas
41. Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la institución donde trabajo





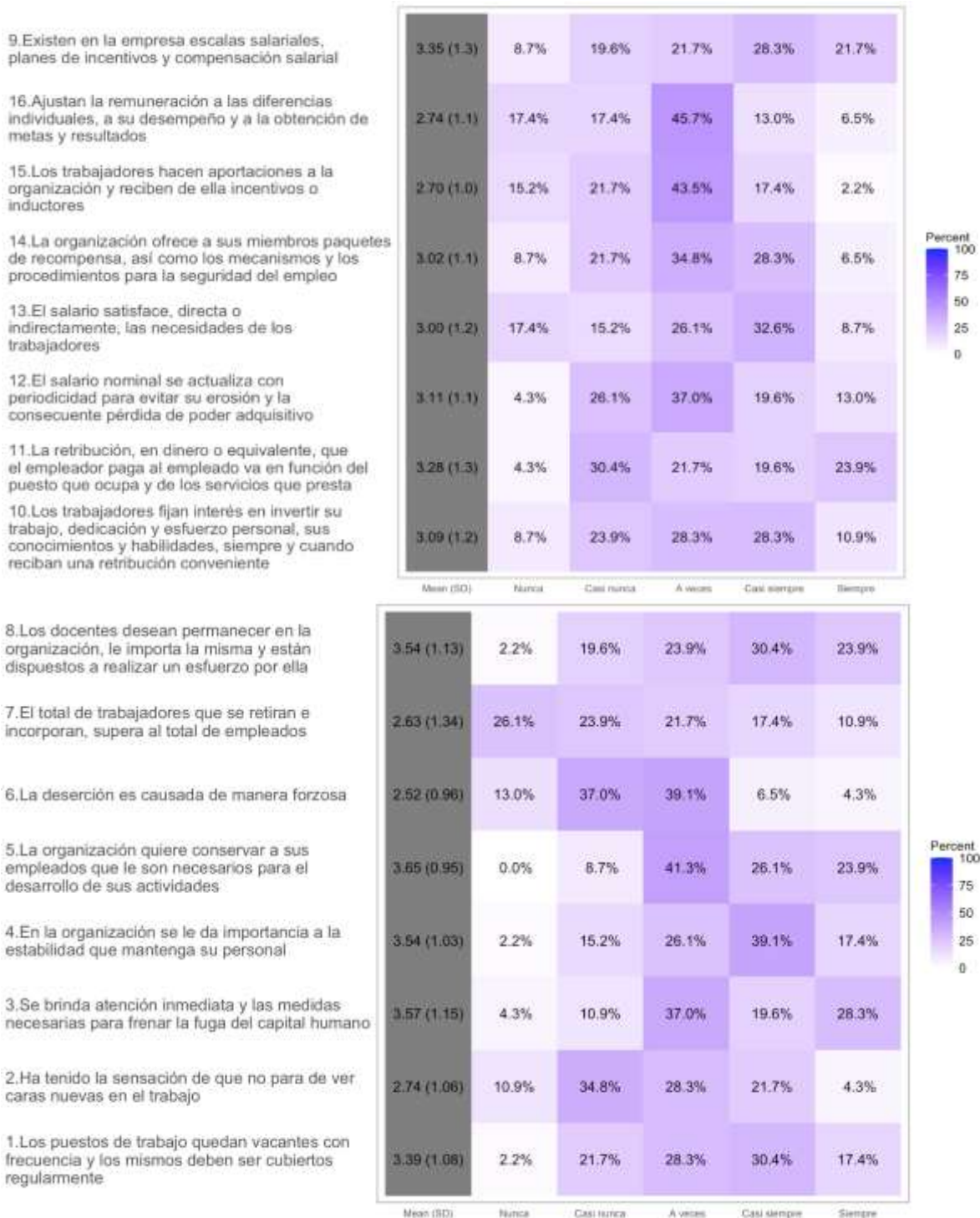
Anexo 29

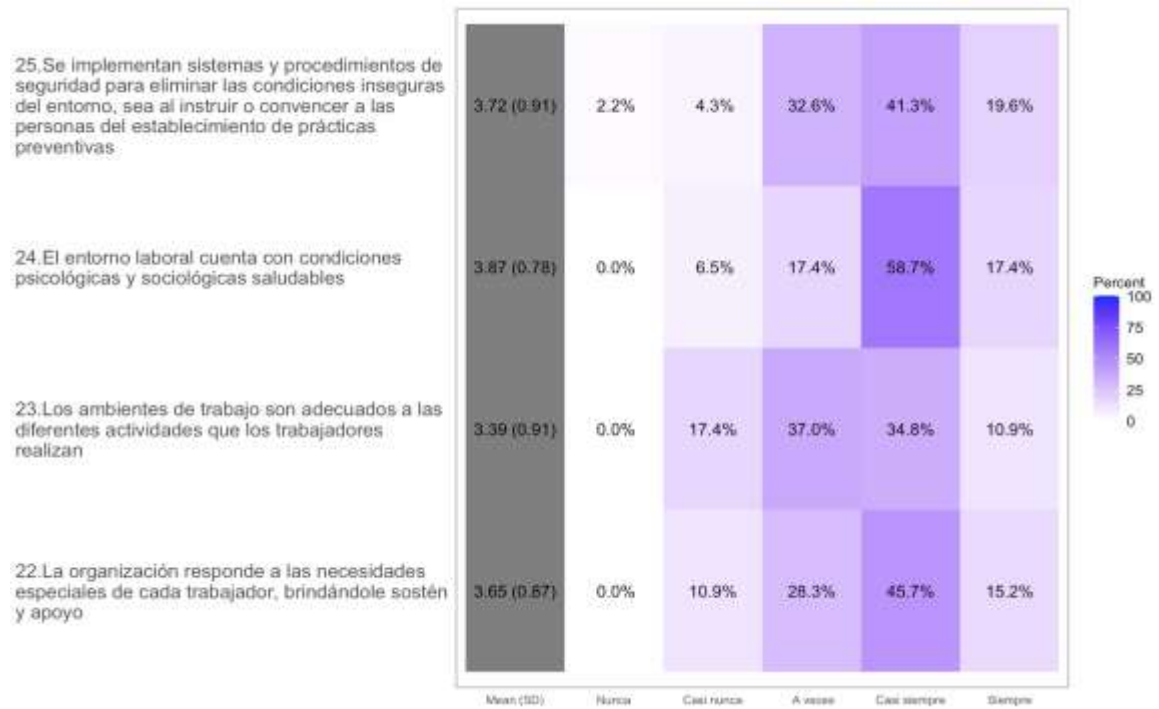
Red de Correlaciones de Satisfacción Laboral (AEANOR)



Anexo 30

Gráfico de Calor de Deserción Laboral (AEANOR)





Anexo 31

Red de Correlaciones de Deserción Laboral (AEANOR)

