

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**SEMINARIO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA Y
AL TÍTULO DE PSICÓLOGO**

**“SATISFACCIÓN Y COMPROMISO LABORAL EN CONTEXTO DE CAMBIO
INSTITUCIONAL EDUCATIVO: UN ESTUDIO CORRELACIONAL
EN DOCENTES DE ENSEÑANZA MEDIA PERTENECIENTES A LICEOS DE LA V REGIÓN-
CHILE”**

**PROFESORA GUÍA
PS. VIVIANA RODRIGUEZ**

**POR
GABRIELA PINTO
DAVID GUTIERREZ
JOSÉ MIGUEL MORENO
DANIXA PACHECO**

VALPARAÍSO, ENERO 2013

Agradecimientos

A mis Padres, David e Hilda por toda la ayuda recibida.

A mi Esposa Natalia por su apoyo y comprensión.

A mi Hija Javiera por hacerme tan feliz.....

David Gutiérrez.

*Quisiera agradecer a mi familia, por todo aquello visible e invisible que se hace presente en la persona
que soy y en aquella que quiero ser.*

A mi Padre, por el amor entregado y el esfuerzo de años.

A mi Madre, por todo el apoyo y por ser ejemplo de constancia y trabajo.

A mi Hermana, por ser la genial, querida y fraterna hermana que es.

A mi Sobrino, por todas las largas horas de juego y confianza.

José Miguel Moreno.

*Dedicada a mi madre, por su esfuerzo y amor incondicional,
a mi hermana por existir, a ambas, todo mi amor.*

A mis padrinos, por todo su apoyo y afecto.

A mis amigos, por acompañarme

hasta el final de esta etapa

a pesar de las dificultades.

Danixa Pacheco.

*Agradezco a mi mamá, a mis hermanos y amigos
por el apoyo incondicional*

que me han brindado en todo este proceso

Gabriela Pinto.

A Viviana Rodríguez

por la paciencia y motivación brindada

durante este proceso de formación.

David, José Miguel, Gabriela y Danixa.

ÍNDICE

	Págs.
I. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO	
1.1 Cambio Organizacional	9
1.2 Actitudes hacia el Cambio Organizacional	10
1.3 Teoría de las Actitudes	11
1.4 Satisfacción Laboral	13
1.5 Compromiso Organizacional	17
1.6 Satisfacción Laboral en contexto educativo	22
1.7 Compromiso organizacional en contexto educativo	23
II. INVESTIGACIÓN	
2.1 Planteamiento del problema	24
2.2. Fundamentación	24
2.3 Objetivo General	26
2.4 Objetivos Específicos	27
2.5. Hipótesis	27
III. METODOLOGÍA	
3.1 Diseño de Investigación	28
3.2 Variables de estudio	28
3.3 Variables Sociodemográficas	28
3.4 Participantes	29
3.4.1 Descripción de la muestra	29
3.5 Instrumentos	32
3.5.1 Carta de Consentimiento Informado	32
3.5.2 Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente	32
3.5.3 Escala de Compromiso Organizacional	33
3.5.4 Ficha datos Socio-demográficos	34
3.6 Procedimiento	35
3.6.1 Contacto Institucional	35
3.6.2 Juicio de Experto	35
3.6.3 Pilotaje	36
3.6.3.1 Satisfacción Laboral	36
3.6.3.2 Compromiso Organizacional	38
3.6.4 Aplicación de instrumentos	38
3.7 Requerimientos Éticos	39
IV. RESULTADOS	
4.1 Análisis Psicométrico de los Instrumentos	41
4.1.1 Análisis Factorial	41

4.1.2	Análisis de Confiabilidad	42
4.2	Análisis Descriptivo univariable	44
4.2.1	Satisfacción Laboral	44
4.2.2	Compromiso Organizacional	45
4.3	Análisis por Hipótesis de Investigación	47
4.3.1	Hipótesis 1	47
4.3.2	Hipótesis 2	49
4.4	Análisis multivariante adicional	51
4.4.1	Compromiso Afectivo-Normativo y Años de experiencia	51
V. CONCLUSIONES Y DISCUSION		53
5.1	Limitaciones del estudio	55
5.2	Proyecciones	56
REFERENCIAS		58
ANEXOS		
Anexo 1		62
	Consentimiento Informado del Participante	
Anexo 2		63
	Ficha de datos sociodemográficos	
Anexo 3		66
	Escala Multidimensional de Satisfacción Docente	
Anexo 4		69
	Escala Multidimensional de Satisfacción Docente adecuada para pilotaje	
Anexo 5		72
	Escala de Satisfacción Laboral Docente muestra definitiva	
Anexo 6		74
	Escala de Compromiso Organizacional muestra definitiva	
TABLAS		
Tabla 1		75
	<i>Distribución de la Muestra por Establecimiento Educacional</i>	
Tabla 2		75
	<i>Distribución de la muestra total según Rangos de edad</i>	
Tabla 3		75
	<i>Formación académica de la muestra</i>	
Tabla 4		76
	<i>Distribución de la muestra de acuerdo al total de años de experiencia como docente.</i>	
Tabla 5		76
	<i>Distribución de la muestra por rangos de Antigüedad desempeñándose como docente (años).</i>	

Tabla 6	77
<i>Juicio de expertos. Adecuaciones a la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente.</i>	
Tabla 7	78
<i>Juicio de Expertos. Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente adecuada para pilotaje.</i>	
Tabla 8	80
<i>Análisis de confiabilidad pilotaje. Correlación ítem-escala. Escala Multidimensional de Satisfacción laboral Docente</i>	
Tabla 9	82
<i>Análisis de confiabilidad pilotaje. Correlación ítem- escala. Escala de Compromiso Organizacional.</i>	
Tabla 10	84
<i>Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente adecuada para muestra final.</i>	
Tabla 11	86
<i>Escala de Compromiso para muestra final</i>	
Tabla 12	87
<i>Análisis Psicométrico. Matriz factorial preliminar Escala Satisfacción Laboral Docente</i>	
Tabla 13	89
<i>Análisis Psicométrico. Matriz de factorización definitiva. Escala Satisfacción Laboral Docente</i>	
Tabla 14	90
<i>Análisis Psicométrico. Matriz de factorización preliminar. Escala de Compromiso Organizacional</i>	
Tabla 15	91
<i>Análisis Psicométrico. Matriz de factorización definitiva. Escala de Compromiso Laboral</i>	
Tabla 16	92
<i>Análisis de Confiabilidad interna ítem-Total Escala de Satisfacción Laboral Docente.</i>	
Tabla 17	93
<i>Análisis de Confiabilidad interna ítem-Total Escala de Compromiso Organizacional</i>	
Tabla 18	94
<i>Distribución de la muestra de acuerdo al nivel de satisfacción laboral</i>	
Tabla 19	94
<i>Distribución de la muestra de acuerdo al nivel de compromiso organizacional</i>	
Tabla 20	94
<i>Distribución de la muestra según nivel de compromiso afectivo-normativo</i>	

Tabla 21	95
<i>Distribución de la muestra por nivel de compromiso de continuidad</i>	
Tabla 22	95
<i>Matriz de Correlaciones. Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y sus Sub-dimensiones</i>	
Tabla 23	96
<i>Comparaciones múltiples: correlación entre años de experiencia y compromiso afectivo normativo</i>	

INTRODUCCIÓN

La Educación y su gestión, es un tema de especial interés en la actualidad, sobre todo, en el ámbito de las políticas públicas nacionales. “Desde principios de los 90, los respectivos gobiernos se han esforzado, por llevar a cabo reformas tendientes a mejorar la calidad de la educación, iniciándose un extendido proceso de reforma al sistema educativo, tendiente a aumentar la escolaridad de la población y el número de horas de clases. No obstante, los esfuerzos involucrados no se han traducido en sustanciales transformaciones, sobre todo en lo que a calidad se refiere quedando en tela de juicio la efectividad de las medidas ejecutadas” (OPECH, 2005). Es por ello que las instituciones educacionales se han visto en la necesidad de generar cambios de manera continua que les permitan ágilmente asumir las demandas que el medio externo les impone.

Las transformaciones requeridas en el contexto educativo se constituyen como un tema país que convoca a distintos actores, sujetos con los cuales es necesario generar distinciones conceptuales que puedan orientarnos de una manera diferente respecto al proceder en educación. Dentro las distinciones a implementar, un asunto relevante lo compone la necesidad de concebir a los establecimientos educacionales como organizaciones, las cuales se prestan como espacios de desarrollo de proyectos, con objetivos y funciones orientadas a fines específicos.

Los establecimientos educacionales han sido históricamente consideramos como entes estrictamente académicos, privilegiando una mirada técnica-formativa sobre estas organizaciones y desatendiendo su naturaleza organizacional. Con lo anterior, se alude a las dinámicas de las comunicaciones, organizativas, modelativas y programáticas que los propios establecimientos desarrollan de una manera más bien intuitiva respecto a los objetivos que se plantean. Este asunto sin duda impacta de manera palpable en la rotación del personal, los niveles de satisfacción asociados al desempeño, como también a las estadísticas de ausentismo en el propio lugar de trabajo. Aproximar estas dimensiones, propias a toda organización, posibilita contribuir con nuevos elementos técnicos respecto a la educación en cuanto tal. Por oposición, desconocer los elementos propios a la psicología de las organizaciones que se hacen presentes en las dinámicas de los establecimientos educacionales es pasar por alto un conjunto de elementos teóricos sustantivos, los cuales pueden contribuir de manera ostensible a mejorar la calidad de la propia educación.

En este sentido, indagar respecto a los elementos propios al compromiso organizacional que se presenta en los docentes de los establecimientos educacionales es relevante ya que arroja luz respecto a la implicancia personal de estos actores. Desde este punto de vista, identificar el nivel de compromiso de los docentes resulta determinante para la investigación puesto que nos ayuda a precisar el nivel de arraigo que tiene en el estamento académico esta variable, dando cuenta de la magnitud de entrega hacia un proyecto educativo específico.

Por otra parte la Satisfacción Laboral ha traído consigo un desarrollo de investigaciones que se han orientado a estudiar y medir el nivel la actitud general ante el trabajo, pudiendo desarrollar diferentes concepciones respecto al constructo y generando relevantes cruces teóricos entre el Compromiso Organizacional y el nivel de desempeño en los espacios laborales.

La investigación de ambas variables tiene entre sus alcances inmediatos la exploración del nivel de vinculación entre ambos constructos, en un ámbito donde existe poca evidencia empírica, el ámbito educacional, además de propiciar el desarrollo de los instrumentos a emplear. Suele ocurrir que las investigaciones referidas al Compromiso Organizacional han tendido a desarrollarse en contextos laborales afines a la empresa privada, lo cual si bien ha significado un área de desarrollo relevante y altamente aplicada, en sus consecuencias lejanas ha significado un sesgo y focalización en determinadas áreas del Desarrollo Organizacional.

La presente investigación contempla como objetivo fundamental explorar y analizar la asociación entre las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en establecimientos educacionales municipalizados de la V región en contexto de cambio organizacional. El presente documento se organiza de tal forma que; el capítulo I incluye los lineamientos teóricos que dan soporte conceptual al resto de la investigación. En el capítulo II se presentan aquellas investigaciones que sirven de antecedentes empíricos aportando datos cuantitativos. El capítulo III se refiere a la investigación, justificación del estudio, tipo de diseño y objetivos. El capítulo IV está referido al marco metodológico, el cual comprende diseño y tipo de la investigación, la población y las fuentes de información, como también a las técnicas de recolección, procesamiento y análisis de datos. A continuación en el capítulo V se realiza el análisis e interpretación de los resultados obtenidos para los siete factores de satisfacción laboral y el nivel general de satisfacción de los docentes. Finalmente se realiza una discusión y

Conclusiones, lugar donde se plantean las limitaciones y proyecciones futuras sobre el tema de investigación.

I. MARCO TEÓRICO Y EMPIRICO

En ese apartado, se busca dar cuenta de las variables de estudio y sus antecedentes tanto teóricos como conceptuales. Se comienza, haciendo referencia al cambio organizacional como contexto que engloba las variables de la presente investigación, seguido por una orientación teórica hacia las actitudes para continuar con el desarrollo conceptual de satisfacción laboral y compromiso organizacional, y finalizar con aquellos estudios en el ámbito educativo.

1.1 Cambio Organizacional

En sentido amplio, se entiende por cambio organizacional al conjunto de procesos que se llevan a cabo de una manera deliberada con el fin de generar transformaciones dentro de una organización, constituyendo nuevos lineamientos de acción en relación a nuevos objetivos (Chiavenato, 1994). En este sentido, el cambio organizacional puede concebirse como los esfuerzos sostenidos que lleva a cabo una organización con el propósito de adaptarse a los requerimientos que el medio le plantea. Dichas transformaciones se desarrollan en diversos niveles de la organización y requiere, por otra parte, la preservación de ciertos valores que la organización plantea como relevantes. Estas transformaciones requieren el desarrollo de nuevas habilidades o funciones por parte de los sujetos que componen la organización, asunto que conduce necesariamente hacia la dimensión del capital humano alojado en ella.

Siendo las propias personas el objeto de atención de las transformaciones, resulta pertinente considerar aquello que está presente de manera implícita en la relación entre los sujetos y las organizaciones, en este sentido es valioso mencionar lo que refiere Chiavenato (1994) al manifestar que “cuando una persona entra a trabajar en una organización se crean unas expectativas por ambas partes sobre lo que cada una de ellas va a dar y recibir a causa de la relación laboral. Esta previsión de intercambios futuros entre los que se encuentran factores económicos y no económicos es a lo que varios autores han llamado ‘contrato psicológico’. Es en ese momento cuando comienza el vínculo del empleado con la organización como miembro de ella”.

Como se mencionó, las transformaciones dentro de las organizaciones implican un permanente juego entre el cambio y la invarianza, asunto que se desarrolla por medio de los objetivos a desarrollar, como por los recursos patrimoniales de la organización a los cuales se

acude en aras de congruencia y motivación. Desde ahí se entiende la gestión del cambio como un recorrido que interviene sobre las transformaciones a lograr y que al mismo tiempo protege o preserva las identidades y fortalezas percibidas como valores por la organización (Blejmar, 2005).

El cambio, entonces, se entenderá como las transformaciones que orientan el accionar deliberado de una organización, en donde lo que se trata de perseguir es el propio desarrollo de la organización, ya sea para mantener su propia existencia o para conseguir mayores niveles de funcionalidad.

1.2 Actitudes en contexto de Cambio Organizacional

Sarnoff, Katz y McClintock (1965, citados por Rabelo, 2004) señalan que las actitudes moldean los sentimientos de las personas y sus percepciones, así como su comportamiento en dirección al cambio. En este sentido se puede afirmar que las actitudes ayudan a las personas a tomar conciencia de las nuevas facetas del ambiente, uniendo cada nuevo ítem a un conjunto de creencias que transmiten valor y dirigen el comportamiento. En momentos de cambio, si los miembros de la organización adhieren al cambio o creen que el cambio aportará beneficios, probablemente se adaptarán rápidamente al nuevo sistema de trabajo. Mientras que las actitudes negativas en dirección al cambio pueden tener el efecto contrario, disminuir la probabilidad de adaptación a las propuestas de cambio.

Lines (2005) define a la actitud hacia el cambio organizacional como “toda evaluación negativa o positiva que el empleado hace en relación a las iniciativas de cambios en su organización”. Es considerado el componente clave para que el cambio organizacional no fracase, pues Lines plantea que cuando los empleados poseen una fuerte actitud positiva hacia el cambio consiguen aunar los esfuerzos necesarios que facilitarán el proceso de cambio. En este sentido se entiende el cambio como el proceso por el cual las organizaciones pasan de su estado actual a algún otro estado futuro (deseado o no), primordialmente, buscando incrementar su efectividad. En general, se refiere a alteraciones tanto estructurales como de comportamiento en una organización (Chiavenato, 1995).

Las actitudes ayudan a las personas a tomar conciencia de las nuevas facetas del ambiente, uniendo cada nuevo ítem a un conjunto de creencias que transmiten valor y dirigen

el comportamiento. Es por ello que, si los miembros de la organización adoptan el cambio y creen que el cambio les aportará beneficios, existirán mayores probabilidades de que estos Individuos se adapten rápidamente al nuevo sistema de trabajo.

Valley y Thompson (1998), han investigado mediante un estudio longitudinal las actitudes de los individuos frente a las alteraciones de la estructura y las rutinas organizacionales, en un periodo de cambios organizacionales. Sus resultados señalan que la resistencia al cambio organizacional se fortalece cuando las actitudes en relación al cambio son negativas, o la competencia y seguridad de los individuos están bajo amenaza.

Piderit (2000), propone que las respuestas de los individuos en contexto de cambio sean analizadas bajo el concepto de las actitudes, procedente de la Psicología Social. Esto sirve de soporte a la presente investigación, la cual se enmarca en la teoría de las actitudes, dado que en ella se encuentra sustento conceptual de las variables en estudio de satisfacción laboral y compromiso organizacional. En relación a lo anterior, Woodman (1995) reafirma que, los esquemas cognitivos generales de los individuos son mediadores de las actitudes frente a los cambios genéricos y específicos, y que las actitudes funcionan como predictores de los comportamientos posteriores de participación en el proceso de cambio (Woodman, 1995; citado en Rabelo, 2004).

1.3 Teoría de las Actitudes

La teoría de las actitudes, ocupa un lugar de trascendencia en el desarrollo de la psicología social, aportando elementos sustanciales en el entendimiento de las percepciones, juicios y formas de relacionarse que, los individuos y grupos tienen en un contexto determinado. Así también, los conceptos de compromiso organizacional y satisfacción laboral pueden ser entendidos, en términos de evaluaciones que los sujetos pertenecientes a una organización dada, hacen a cerca de un objeto actitudinal, ya sea de cuán comprometidos se sienten con su institución, como del grado de satisfacción que les reporta desempeñarse en dicho lugar

La teoría de las actitudes surge principalmente en EE.UU a mediados del siglo pasado, y recibe influencia de una serie de propuestas teóricas ya existentes. Es un marco amplio en el que se desarrollan diversos enfoques, aunque en forma prioritaria los del aprendizaje y la

conducta, y los originados por el desarrollo de las ciencias cognitivas. Las actitudes fueron definidas clásicamente como vinculadas a las cogniciones, los afectos y conductas que los sujetos generan en torno a un objeto actitudinal. (Katz & Stotland, 1959; Rosenberg y Hovland, 1960, citados en Eagly y Chaiken, 2005, p 743).

Una definición de las actitudes es la que otorga Campbell (1963), en la que concibe a las actitudes como un “estado de disposición conductual adquirida”. En este sentido, adquiere importancia la conducta y la relación que los sujetos mantienen con un medio externo (contexto), que permite la generación y mantención de un estado que predispone la conducta, ya que contiene elementos claves que generan actitudes, como también, proporciona información con la que es posible juzgar las instancias actuales del objeto actitudinal.

Por su parte, Rodríguez (1993) define a las actitudes “como variables intercurrentes, directamente inferibles, observables y que constituyen una organización cognoscitiva duradera; incluyen un componente afectivo a favor o en contra de un determinado objeto y predisponen a la acción”. De acuerdo a esta definición las actitudes son concebidas a partir de tres componentes (Rodríguez, 1993):

- **Componente cognitivo:** el que está dado en virtud de los pensamientos que posee un sujeto con respecto al objeto actitudinal.
- **Componente afectivo:** referido a los sentimientos y emociones que el sujeto experimenta frente al objeto actitudinal.
- **Componente conductual:** el que es entendido en términos de predisposición a la acción, tendencia no necesariamente consciente de un individuo que lo lleva a comportarse de una forma determinada frente a un objeto actitudinal.

Para Eagly & Chaiken (2005), la actitud se expresaría por una evaluación del sujeto frente a una entidad particular (objeto actitudinal) con cierto nivel de agrado o desagrado. Esta es expresada por los autores como “una tendencia a evaluar”. Desde esta mirada, se enfatiza la importancia de los variados procesos cognitivos (creencias de un sujeto con respecto a un objeto actitudinal), afectivos (emociones o estados de ánimo que surge en la relación del sujeto con el objeto actitudinal), y conductuales (comportamiento en cuanto tal) que interactúan en la formación de las actitudes, las que a su vez, pueden expresarse en términos de respuestas cognitivas, afectivas y conductuales respectivamente.

Desde los antecedentes cognitivos, un aspecto importante a considerar, tiene que ver con cómo las actitudes en sí mismas son una fuente de errores cognitivos y motivacionales que facilitan la creación de creencias consistentes consigo mismas, esto mediante sesgos en el procesamiento de la información. Autores como Chaiken y Kunda (citados en Eagly y Chaiken, 2005) señalan, que la motivación produce formas de razonamiento que facilitan que los sujetos lleguen a las conclusiones que ellos consideran apropiadas. Por su parte, Abelson (citado en Eagly y Chaiken, 2005) considera que estos procesos cognitivos actúan como sesgos e involucran contra-argumentos de información que a los sujetos les resulten amenazantes, fortaleciendo las actitudes previas.

A la luz de los planteamientos con mayor grado de actualización, se considera que las personas pueden tener más de una actitud a la vez, idea que hace referencia al concepto de ambivalencia actitudinal, el que intenta explicar el hecho de que un sujeto puede mantener dos actitudes, una positiva y una negativa, en relación al mismo objeto actitudinal (Eagly y Chaiken, 1999). La ambivalencia puede surgir de varias fuentes y confronta la idea tradicional de actitudes como ubicadas en un solo continuo bipolar (negativo-positivo). Lo anterior es un punto que considera esta investigación, ya que las organizaciones educativas que se encuentren en procesos de cambio organizacional, también podrían presentar este fenómeno, y visto en virtud de estos planteamientos, resulta más comprensible y abordable.

1.4 Satisfacción Laboral

El interés por el estudio de la satisfacción laboral surge al publicarse en 1935 el trabajo pionero de Robert Hoppock, denominado Job Satisfaction (Barraza y Ortega, 2009). En esta obra, su autor, llegó a la conclusión de que existen múltiples factores que pueden ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, destacando entre ellos la fatiga, la monotonía, las condiciones de trabajo y la supervisión.

Esta variable ha sido definida desde múltiples autores. Por ejemplo, Robbins (1996, citado en Caballero, 2002) la define como “la actitud general de un individuo hacia su trabajo”. Desde esta perspectiva, el autor señala que una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él. Este mismo autor, también, nos indica que “los

factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad-puesto”.

Guillen y Guil (2000), forman una agrupación de las conceptualizaciones de satisfacción laboral y la definen como: a) un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Locke, 1976) b) una actitud generalizada ante el trabajo considerando que las actitudes responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental (Peiró, 1984); y c) una actitud afectiva distinguiendo dos modelos: el modelo unidimensional que aborda la actitud hacia el trabajo de manera general y modelo multidimensional que contempla distintas dimensiones concretas del trabajo (Davis y Newstron, 1993).

También, Peiró y Prieto (1996), señalan que el pilar central se encuentra en estudiar las actitudes hacia el trabajo conjunto con el compromiso organizacional. Es decir, la satisfacción laboral sería una variable actitudinal que parece afectar al compromiso y, a su vez, ésta se encontraría estrechamente vinculada con otras variables psicológicas (bienestar psicológico y satisfacción con la vida).

Locke (1976), por su parte define la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Desde esta concepción, este autor desarrolla la Teoría de la Discrepancia. La premisa base de esta teoría es que la satisfacción laboral se genera en función de los valores laborales más importantes para la persona, los cuales pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de esa persona. En este sentido, Locke (1976, 1984) argumenta que los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Por lo tanto, la satisfacción laboral sería el resultado de la percepción de si el puesto de trabajo cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para el sujeto, condicionando al grado en que esos valores son congruentes con sus necesidades. En el polo opuesto se sitúa la insatisfacción laboral como una respuesta emocional negativa hacia el puesto en tanto que este ignora, frustra o niega los valores laborales de la persona.

Otro enfoque teórico habla sobre la satisfacción como un fenómeno psicosocial, que se encuentra estrechamente ligado a un conjunto de actitudes que tienen una importancia decisiva en el comportamiento y los resultados de los individuos y los colectivos. Bravo, Piero y Rodríguez (1996, citado en Chiang s/f) definen la satisfacción como un conjunto de actitudes, y una tendencia valorativa desarrolladas por la persona y los colectivos hacia la situación de trabajo en el contexto laboral, y que influyen de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

En esta misma línea, Barraza y Ortega (2009) señalan que la satisfacción laboral se puede definir como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el propio sujeto desarrolla en su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y resultados. Para efectos del presente estudio, se aceptará esta definición de satisfacción laboral.

Una de las teorías más importantes en el ámbito de la satisfacción Laboral es la Teoría bifactorial o de dos factores. Esta teoría fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg con la publicación de su libro *Motivation at Work* (1959, en Manso P., 2002) y se basó en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actividad hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o el fracaso del individuo en su trabajo. Herzberg investigó la pregunta: "¿Qué quiere la gente de sus trabajos?". El análisis de las respuestas obtenidas permitió al autor y a sus colaboradores concluir que la motivación en los ambientes laborales se deriva de dos conjuntos de factores independientes y específicos.

Los primeros factores estaban asociados con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los empleados aseguraban experimentar en sus trabajos y que atribuían al contexto de sus puestos. Herzberg denominó a estos factores, *Factores de higiene*. Estos factores, actuaban de forma análoga a los principios de higiene médica, eliminando o previniendo los peligros de la salud. Los factores de higiene, o también llamados factores extrínsecos, abarcan aspectos tales como la supervisión las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo y las políticas y prácticas administrativas de la empresa entre otros (Plumlee, 1991; en Manso P., 2002). De acuerdo con Herzberg, cuando dichos factores no están presentes o se aplican de forma incorrecta no permiten que los empleados logren satisfacción. Otro punto relevante

con respecto a estos factores es que su mejoramiento, por ejemplo el aumento de sueldo, eliminaría la insatisfacción, sin embargo no causaría satisfacción laboral (Atalaya, 1995).

Por otro lado, los resultados se agruparon en un segundo factor que se asocia con las experiencias satisfactorias que los empleados experimentan en sus trabajos. Este factor fue llamado factor de la motivación o también llamado factores intrínsecos por tener sus orígenes en necesidades internas del sujeto. Entre estos se incluyen aspectos tales como la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto, el reconocimiento al desempeño, lo interesante y trascendente de la tarea que realiza, la mayor responsabilidad de que es objeto por parte de la gerencia y las oportunidades de avance profesional y de crecimiento personal que se obtienen del trabajo, entre otros. De acuerdo al autor si estos factores están presentes en el puesto de trabajo, generan en el trabajador un elevado nivel de motivación, empujándolo así a un desempeño superior (Herzberg, 1959 citado en Manso P., 2002). Atalaya, hace mención a estos factores como factores intrínsecos, dado que tendrían el potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto, dado el hecho de que podrían satisfacer las "necesidades de desarrollo psicológico" de la persona. De modo que el sujeto se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, logrando objetivos alcanzables sólo en puestos con dichas características, pero cuando no ofrece oportunidades de desarrollo psicológico, experimentará sólo "ausencia de satisfacción".

Lo interesante de estos factores es que para motivar al individuo, se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, pero sin descuidar los factores de orden extrínsecos (Atalaya, 1999 citado en Contreras y Velascos, 2007).

Esta teoría, generó rápidamente diversas posturas en torno al tema. Por un lado estaban aquellos que la apoyaban y por otro los detractores. Entre las críticas diversos autores (King, 1968; Hulin y Water, 1971; Miner, 1984; citados en Manso, 2002) concluían que los resultados obtenidos por Herzberg y col., se debieron a la particular muestra que utilizaron (Ingenieros y contadores), lo cual argumentaron, debilitaba la capacidad de la teoría a extrapolar los resultados a otros grupos ocupacionales diferentes. Otros investigadores criticaron que la forma en que el autor formuló su teoría, representaba una forma muy simplificada dado la compleja naturaleza de la motivación humana en los contextos laborales, y

que los factores implicados en los sentimientos de satisfacción e insatisfacción en la realidad no se diferenciaban tan claramente como Herzberg sostenía (Manso P., 2002).

Sin embargo, esta teoría, tuvo una gran aceptación en el mundo empresarial. En primer lugar, es una teoría que considera la satisfacción y la insatisfacción laboral como dos dimensiones distintas e independiente, lo cual hasta generó discusión sobre qué estrategias eran las más adecuadas para motivar a los trabajadores. Se observó que las estrategias hasta entonces utilizadas, tales como mejorar las relaciones interpersonales, aumentar los incentivos salariales y establecer condiciones adecuadas de trabajo eran incorrectas, dado que esto, en el mejor de los casos, esto solo ayudaría a prevenir o eliminar la insatisfacción pero no a generar satisfacción en los empleados. De acuerdo con Herzberg, en la medida en que el dinero se convierte en un factor estándar en el trabajo pierde inmediatamente su capacidad motivadora (1959, en Manso P., 2002).

1.5 Compromiso Organizacional

Tradicionalmente, la psicología laboral se ha referido al compromiso organizacional como al grado en que un sujeto internaliza los valores y objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo (Meyer y Allen, 1991), tanto como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Mowday, 2003). El común denominador del constructo alude a la capacidad de los sujetos de formar parte activa de las organizaciones, generando una percepción de arraigo que escapa a los requerimientos formales del empleo (De Frutos, B., Ruiz Miguel A. y San Martín R., 1998).

Considerando una perspectiva histórica, Allport (1943) define el compromiso como el grado en que un empleado participa en su trabajo teniendo en cuenta necesidades, prestigio, auto-respeto, autonomía y autoimagen. Desde esta lejana definición se han generado distintos abordajes teóricos que orientan la concepción del fenómeno.

Por otro lado, la revisión de la literatura permite reconocer que hasta el momento se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término, postulando una visión multidimensional del compromiso organizacional (Barraza A. 2008).

La primera es la perspectiva de intercambio, la cual sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. De acuerdo a esta conceptualización, el individuo ve los beneficios que recibe asociados con el trabajo, plan de retiro y seguro de salud, como incentivos para permanecer en la organización.

En relación a lo anterior Etzioni (1975, citado por Betanzos. N et al, 2007) postula que, además, de la dimensión afectiva, el compromiso organizacional puede abordarse desde una dimensión de continuidad, la que se refiere a la decisión de continuar en el lugar de trabajo en vista del costo que significaría su abandono. Esta perspectiva tiene su fundamento en la teoría del intercambio social (Becker, 1960). Desde este enfoque, el vínculo que establece el individuo con su organización se explica por las pequeñas inversiones hechas a lo largo del tiempo, es decir, las inversiones cuantificadas por el individuo que serían pérdidas si éste dejara la organización de la cual forma parte. Siendo un componente evaluativo en términos de inversión versus costos, esta dimensión ha tomado la etiqueta de continuidad. Desde esta perspectiva se enfatiza el cariz evaluativo que reviste la permanencia a una determinada organización, particularizando una mirada que centra su interés en la relación costo-beneficio.

La segunda es la perspectiva psicológica, que ve el compromiso con la organización como un componente de estos tres elementos: 1) la identificación con los objetivos y valores de la organización, 2) el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y 3) el deseo de ser parte de la organización (Barraza, 2008).

Dentro de esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte (Mathieu y Zajac, 1990). Es decir, la persona espera recibir determinadas recompensas psicológicas tales como; obtener nuevos conocimientos, reconocimiento de su grupo de trabajo, entre otros. Por su parte, Buchanan (1974) explica este compromiso ve al individuo comprometido, como un miembro de la institución, lo cual genera un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores organizacionales. Siguiendo a Etzioni (1975) el compromiso es la implicación positiva del individuo a la institución. Estos reconocimientos apuntan a elementos que van más allá de las compensaciones económicas y orientan el interés hacia los elementos relacionales y motivacionales que incrementan la percepción de satisfacción y desarrollo por

parte de las personas en los espacios laborales, sin embargo, por sí solas estos aportes resultan insuficientes para explicar el fenómeno en cuestión

La tercera es la perspectiva de atribución que define el compromiso como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables (Barraza A. 2008).

Estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual-multidimensional de Allen y Meyer (1990; Meyer, Allen, y Smith, 1993). En ese sentido los autores que defienden este enfoque apuestan a un concepto multidimensional del compromiso organizacional que integre las tres perspectivas teóricas ya descritas, abordando el compromiso organizacional desde tres dimensiones, a saber: de continuidad, afectivo y normativo.

El Compromiso de Continuidad: esta sub dimensión del compromiso organizacional se caracteriza por la intención de permanencia en función de contrapesar los costos que el sujeto asocia con dejar la organización en la que trabaja. La implicación personal (*Self-investment*) es el mayor de los recursos valorables, tal como el esfuerzo, tiempo y la energía; considerando que un trabajador está destinando tiempo en la organización de su bienestar (Allen y Meyer, 1990), lo cual resulta determinante a luz de las transformaciones que orientan el cambio organizacional.

Según Becker (1964), la ausencia de transferencia de las habilidades laborales y del conocimiento generado, podría incrementar los costos asociados a dejar la organización, porque vuelve dificultoso para el trabajador encontrar otro trabajo similar al abandonado. Lo anterior, cobra sentido a la luz de las inversiones depositadas en el propio proceso de socialización dentro de la organización, lo cual supone tiempo y esfuerzo invertidos en constituir dicha vinculación.

Si el mercado le ofrece mejores beneficios, especialmente salariales, probablemente se reducirá la intención de permanencia. El Compromiso de Continuidad se desarrolla porque los empleados reconocen que ellos han hecho muchas inversiones en la organización o porque observan que, comparativamente, su oferta laboral actual es la mejor. Figurativamente se puede decir que los sujetos que muestran un elevado Compromiso de Continuidad desean

permanecer en la organización debido a que “lo necesitan”, exhibiendo una cercanía temporal y cambiante respecto a los objetivos organizacionales (D’ Anello y Salon Bustamante, 1996).

En este sentido el propio envejecimiento de la fuerza de trabajo como también la baja presencia de formación continua para el trabajo podría contribuir al incremento del Compromiso de Continuidad, lo cual se tiende a explicar por el propio reporte que los sujetos obtienen de sus posibilidades laborales y el margen de acción que les cabe en ese escenario (Aranda y Ormeño, 2003 citado en Barraza, 2008).

Otros autores, como Wallace (1997), han enfocado el compromiso de continuidad como una valoración instrumental de la percepción de utilidad de mantenerse con la organización, relacionada con penalidades asociadas a la decisión de salida.

El compromiso organizacional afectivo: se define como una identificación emocional de la persona hacia la organización y una implicación personal en las actividades de la misma (Meyer y Allen, 1991). Figurativamente, se puede decir que los sujetos que tienen un elevado grado de compromiso afectivo permanecen en la organización porque sienten que “quieren hacerlo”. La vinculación se establece mediante sentimientos de afecto, calidez, apego y pertenencia. De igual manera el compromiso afectivo está relacionado con la sensación psicológica de pertenencia y orgullo respecto a la condición de miembro de la organización.

Porter (1974) señaló que el compromiso organizacional es un buen predictor sobre la facturación y el absentismo, tanto como la satisfacción laboral, generando por eso especial interés por el concepto.

Lo anterior, en términos conceptuales, toma origen en los trabajos de propuestos por Mowday y Mottaz (Mowday et al., 1979; Mottaz, 1988), en donde el compromiso afectivo se entiende, primariamente, como la sumatoria de experiencia de aprendizaje de castigos y premios generados en el marco de una organización desde una perspectiva de tipo conductual. Un elemento digno de destacar relativo al compromiso afectivo dice relación con la relevancia del entorno social de los propios trabajadores, ya que estos se ven considerablemente influidos por las evaluaciones que el entorno les provee sobre su organización. Esto último cobra relevancia al considerar el contexto de trabajo, en donde las ofertas laborales tienden a reducir

el compromiso afectivo en función de su volumen (Iverson y Roy, 1994; Mathieu y Zajac, 1990; Meyer y Allen, 1991; Wallace, 1995).

De igual forma, la existencia del compromiso afectivo se evidencia en un interés del empleado por los problemas de la organización, siendo solidario y cooperativo cuando las cosas funcionan mal (Arciniega, 2002), e incluye también experiencias de reciprocidad (Vega y Garrido, 1998).

Compromiso normativo: este compromiso se caracteriza por un sentimiento de obligación moral que desarrollan los sujetos al considerar que la permanencia en la organización es lo correcto. Ese sentimiento surge con mayor frecuencia cuando se han recibido beneficios especiales: apoyo social en momentos de enfermedad, una capacitación extraordinaria, permisos, etc. Esto crearía en el sujeto un sentido de obligación de reciprocidad, dando origen al compromiso normativo. En términos de Cohen (1990) se trataría de la interiorización del *deber ser* por parte de los sujetos en sus puestos de trabajo, abocado específicamente a la necesidad de establecer una relación prolongada y estable con sus espacios laborales. Esto último lleva a los sujetos a exhibir un elevado compromiso normativo, el cual se traduce en una permanencia basada en un principio de obligación implícita.

Por otra parte Wiener (1982) menciona que el compromiso normativo muestra tanto la reciprocidad empleado-empresa como las creencias normativas conductuales subjetivas, producto de los distintos procesos de influencia social que se desarrolla en la empresa. Esto último entendido como la manera grupal de asumir la permanencia al espacio laboral y las obligaciones asociadas a dicho rol.

De los trabajos de Wiener (1982), se sugiere que existen dos mecanismos que juegan un rol importante en el desarrollo del Compromiso Normativo la socialización y cambio. De acuerdo con Wiener (1982), el Compromiso Normativo es el resultado de las creencias normativas que se internalizan en la pre entrada (Familiar y cultural) y en la post entrada (organizacional) de los procesos de socialización siendo etiquetado como la "internalización de creencias normativas".

1.6 Satisfacción Laboral en contexto educativo

La satisfacción laboral entendida como, un conjunto de actitudes, ha sido motivo de estudio para algunos investigadores en el ámbito educativo, que han abordado como sujetos de estudio a directores de escuelas secundarias (Gimeno, 2004); a docentes de nivel básico (Gordillo, 1988; Martínez, 2007; De Frutos et al., 2007); a profesores que ejercen en la enseñanza no universitaria (Padrón, 1994); a docentes universitarios (Grajales, 2000; Olivares et al. 2006; Barraza & Ortega, 2009), entre otros. Algunos autores han relacionado la satisfacción laboral con otras variables, tales como estrés (Gonzalez, 2008); Conley, Bachard y Bauer (1989), quienes las relacionan con las condiciones de trabajo; Hermosa, (2006), con el síndrome de burnout; Núñez y Chiang (s/f), con el Clima Organizacional.

En el ámbito nacional, Fuentes (2007), evalúa la interrelación entre la satisfacción laboral docente y el rendimiento académico de estudiantes de dos Universidades Chilenas, encontrando que ambas variables se correlacionan significativamente. Como antecedente, este estudio considera distintas investigaciones llevadas a cabo en el contexto organizacional educativo en diversos países hispanos. Jaik et al (2010) llevaron a cabo una investigación en el Instituto Politécnico Nacional de Durango, México. En dicha investigación, de corte cuantitativo, el objetivo fue determinar el grado de satisfacción laboral (SL) y de compromiso organizacional (CO) en docentes de posgrado y determinar la relación entre estas dos variables. Para ello, estos autores, recogieron información de una muestra de 36 docentes de 13 programas de posgrado, mediante los instrumentos Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñada por Barraza y Ortega (2009) y un instrumento que medía clima organizacional diseñado por Peña (2005). La confiabilidad de los instrumentos obtenidos mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach arrojó un índice de confiabilidad de .93 para Satisfacción Laboral y de un .90 para Compromiso Organizacional. Los resultados obtenidos mostraron una alta relación positiva entre las variables Satisfacción Laboral Docente y Compromiso Organizacional ($r = .852$), por lo que estos autores concluyeron que: entre mayor Satisfacción Laboral, mayor compromiso siente el docente por la institución. Este resultado coincide con la investigación de Aranda y Ormeño (2003, citado en Barraza, 2008) realizada con los profesores básicos de las escuelas municipalizadas de la comuna de Independencia, en Santiago de Chile, en la que afirma que entre satisfacción laboral y compromiso organizacional existe una alta y significativa correlación positiva.

1.7 Compromiso Organizacional en contexto educativo

Elias (2007), quien en su estudio sobre compromiso organizacional y actitudes demostró que las actitudes hacia el cambio organizacional son más próximas a la variable de compromiso afectivo que a otras variables asociadas a diferencias individuales, tales como el locus de control y motivaciones.

En relación a los estudios en el ámbito de Compromiso Organizacional en contexto educativo, La revisión de la literatura ha permitido reconocer que la investigación sobre este tema en particular es aún incipiente, ocasionando que no existan líneas claras de investigación que puedan servir de antecedentes o ejes directrices para el presente estudio. Un estudio que aporta evidencia empírica sobre el compromiso organizacional en el ámbito educativo es el que llevó a cabo Barraza A. (2008). Este autor realizó un estudio de tipo correlacional, exploratorio y transaccional en ciudad de Canatlan en el estado Durango, México. Dicho estudio estuvo compuesto por una muestra total de 155 docentes entre profesores de educación preescolar, primaria, secundaria y nivel medio superior. Entre los principales resultados reportados por este estudio cabe rescatar que: los docentes entre 41 y 50 años presentan un mayor nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectiva, mientras que los docentes de entre 20 y 30 años presentaron un menor nivel de compromiso organizacional en dicha dimensión. Otro de los resultados de esta investigación dice relación con que los docentes con una antigüedad de 11 años en adelante presentaron un mayor nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectiva, mientras que los docentes entre seis y 10 años de antigüedad son los que presentan un menor nivel de compromiso organizacional en dicha dimensión. Estos resultados permiten afirmar la existencia de un nivel moderado del compromiso organizacional de los docentes, la predominancia de la dimensión afectiva y el papel modulador de las variables género y nivel educativo.

II. INVESTIGACIÓN

2.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Existe alguna relación entre el nivel de satisfacción percibido por los docentes y su nivel de compromiso organizacional en contexto de cambio institucional?

2.2 FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

La satisfacción en el trabajo ha sido relacionada de manera significativa con el compromiso organizacional. Desde la literatura especializada en dirección y gestión de recursos humanos se postula que el disponer de trabajadores satisfechos y motivados será un factor de relevancia para alcanzar el éxito organizacional, ya que si el personal no se siente satisfecho ni identificado con la institución, la organización no podría alcanzar niveles de calidad que le permitan lograr sus objetivos (Kovach, 1977 citado en Gargallo, 2008).

Los diversos autores que han estudiado esta variable (Locke, Barraza y Ortega, Chiang, Meliá y Pieró, entre otros) dejan claro que, la satisfacción en el trabajo, es un constructo multidimensional y complejo, que integra un conjunto amplio de dimensiones y variables que afectan el comportamiento laboral. La satisfacción laboral es considerada un constructo de importancia en la psicología laboral, dado su rol mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias para el desarrollo institucional, tanto a nivel global como individual (Dormann y Zapf, 2001 en Jaik et al, 2010), por tanto, adquiere sentido e importancia que las instituciones ajusten sus necesidades propias como organización con las de los individuos que trabajan en ellas.

El estudio de las actitudes hacia el trabajo, particularmente la satisfacción laboral, constituye una herramienta útil para explicar problemas frecuentes en los espacios laborales, que atentan contra el eficiente desempeño de los trabajadores, en el caso puntual de este estudio, los docentes. Algunos de los problemas asociados con altos niveles de insatisfacción según Ramírez y D'Aubeterre (2006) son: la rotación de personal y su alto costo para la organización, el ausentismo, los reclamos y protestas en búsqueda de mejoras de las condiciones laborales, la disminución en el desempeño y la falta de compromiso con los objetivos de la organización.

Dentro del acontecer de las organizaciones abocadas a la educación, se ha presentado la necesidad de integrar transformaciones que posibiliten responder a los requerimientos sociales que en las escuelas se hacen presentes. Más allá de las transformaciones legales, los establecimientos educacionales en el contexto chileno han generado transformaciones en su propia gestión producto de las transformaciones en gestión que el propio Estado ha impulsado y de las múltiples contingencias que en el ámbito de la educación se han generado. Sin embargo, dichas transformaciones han implicado un evidenciable malestar de parte de los propios docentes, lo cual se traduce en el caso de los docentes en actitudes negativas hacia los cambios y un menoscabo en su desempeño como profesionales que se puede ver las aulas.

Esteve (1995) plantea que las actitudes de los profesores y de la sociedad son básicas para conseguir cambios. El autor pone en énfasis el apoyo que los docentes deben recibir para que estos generen y mantengan actitudes positivas hacia las reformas. De acuerdo a lo anterior, el autor señala dos factores que explicarían las consecuencias de los cambios sociales en las funciones docentes; estos son los factores de primer orden y los factores de segundo orden. Los primeros se refieren a todo cambio que afectan directamente sobre las condiciones en que el docente desempeña su trabajo, generando tensiones asociadas a sentimientos y emociones negativas que constituyen la base del malestar docente. Los segundos se refieren a las condiciones ambientales, al contexto en que se ejerce la docencia y lo cual repercutiría directamente en la eficacia docente al generar una baja de la motivación y de su esfuerzo (Esteve, 1995).

El desempeño de los docentes tiene una incidencia directa en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes y aun modo más amplia de la calidad de la educación. Lo anterior se presenta como el argumento principal para proponer una mayor atención al estudio de las actitudes en este contexto, necesidad que surge además de la falta investigaciones que aporten y sirvan de instrumentos para posibles mejoras en este ámbito. En este sentido el autor hace mención a la necesidad de analizar y estudiar el malestar docente con el fin de diseñar pautas de intervención que vayan a un nivel más concreto y sean capaces de ofrecer lineamientos que sirvan de sustento para la mejora de las condiciones en que los docentes desarrollan su trabajo.

A lo anterior se suma la poca vinculación entre la psicología organizacional y el ámbito educativo como un contexto susceptible de ser estudiado como una organización y en especial como organizaciones que se encuentran en constantes cambios y se ven afectados por cambios sociales constantes. Como organizaciones, las instituciones educativas modelan su gestión de acuerdo a los objetivos, y dichos objetivos requieren de docentes comprometidos y satisfechos con las condiciones de trabajo que la institución le ofrece. Es necesario generar un vínculo que contribuya a las necesidades de ambas partes. Esteve (1995), señala que si no se evita el desconcierto de los docentes ante los cambios acelerados, el malestar de estos crecerá generando un descenso en la calidad de la enseñanza por el incremento de la desmoralización del personal. Para evitar lo anterior, el autor señala que es necesario considerar tres aspectos: la formación inicial, la formación continua, dotaciones de material, y reconsiderar la dinámica responsabilidades-tiempo de dedicación-salario. (Esteve, 199 p. 21-22).

Dado lo anterior es que; tanto satisfacción laboral como compromiso organizacional, deben ser un tema de particular interés para los administradores educativos, ya que un cuerpo docente satisfecho, genera estabilidad en la institución a través de su compromiso laboral y organizacional, creando un ambiente propicio para el aprendizaje y desarrollo organizacional (Truell, Price y Joyner, 1998 citado en Delgado, 2011).

2.3 OBJETIVO GENERAL

Analizar la asociación entre las variables satisfacción y compromiso organizacional en contexto de cambio institucional educativo.

2.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el tipo de relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, de los docentes.
- Determinar el grado de Satisfacción laboral de los docentes de la institución mediante la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente de Barraza y Ortega (2009).
- Determinar el grado de compromiso organizacional de los docentes en contexto de cambio organizacional mediante la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990).

2.5 HIPÓTESIS

- **Hipótesis 1:** Se espera una asociación positiva y significativa entre compromiso con el cambio organizacional y satisfacción laboral de los docentes, es decir a mayor satisfacción laboral que expresen los docentes mayor compromiso habrá de parte de ellos con la organización y los cambios que se susciten dentro de ésta.
- **Hipótesis 2:** Se espera una asociación positiva y significativa entre la sub dimensión de relaciones interpersonales de la Escala de satisfacción laboral y la sub dimensión afectiva de la Escala de compromiso organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se sustenta en un diseño de tipo exploratorio, correlacional y transaccional, no experimental. El propósito de este diseño de investigación, es el estudio de la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en contextos educacionales que se encuentren en procesos de cambio organizacional.

3.2 VARIABLES EN ESTUDIO

- **Satisfacción Laboral**

Su definición conceptual se entenderá como “la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que 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” (Barraza y Ortega, 2009).

- **Compromiso Organizacional**

Esta variable es definida como “El estado psicológico que caracteriza el vínculo entre trabajador y la organización. Dicha vinculación entre uno y otro considera aspectos tanto afectivos, cognitivos y conductuales susceptibles de medir en función de los componentes de compromiso afectivo, de continuidad y normativo” (Allen y Meyer, 1991).

3.3 VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Sexo:** esta variable hace referencia a la distinción de la muestra por género, es decir femenino y masculino.
- **Edad:** la muestra se distribuyó en docentes cuyas edades fluctúan entre las edades de 24 a 62 años.

- **Establecimiento:** se define como aquella institución Educacional donde los docentes llevan a cabo sus funciones.
- **Comuna:** zona geográfica dentro de la V región donde se encuentra físicamente el establecimiento educacional.
- **Antigüedad en la institución:** Se midió por medio de la cantidad de años que los docentes reportaron haber ejercido en dicho puesto dentro de la misma institución.
- **Experiencia:** se midió registrando la cantidad total de años que las personas llevan ejerciendo como docentes.
- **Nivel Educativo:** se entiende como la formación profesional que ha alcanzado el docente como tal. Para efectos de la muestra, estos niveles se reportaron como. Docentes con estudios Universitarios completos, con Postítulo y con Postgrado.

3.4 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

En primera instancia para lograr determinar el número de participantes que le permitió al estudio contar con un índice de confiabilidad del .95, se llevó a cabo un análisis de potencia estadística por medio del software G Power, el cuál arrojó que la muestra mínima con la que debía contar el estudio era de 115 participantes entre hombre y mujeres.

La muestra definitiva fue seleccionada de acuerdo a un muestreo aleatorio simple. El universo fueron aquellos docentes de enseñanza media, pertenecientes a Liceos Municipalizados de V región, con un año como mínimo en la institución.

3.4.1 Caracterización de la muestra

El presente estudio contempla 120 docentes pertenecientes a 6 Instituciones Educativas Públicas de la Quinta Región (N=120). Estos establecimientos quedaron reducidos a un total de 6 liceos municipalizados de la comuna de Valparaíso (2), San Felipe (3) y Limache (1).

Para el establecimiento A se encuestó un total de 30 docentes, para el B un total de 19 docentes, para el establecimiento C un total de 30 docentes, para el D 12 docentes encuestados, para el E 18 docentes y para el establecimiento F se encuestaron un total de 11 docentes (Ver tabla 1 en TABLAS). Del total de participantes, 61 docentes pertenecían a instituciones ubicadas en la comuna de Valparaíso (51%), 40 docentes a instituciones ubicadas en la comuna de San Felipe y, 19 docentes a una institución ubicada en la comuna de Limache.

Como se puede observar en la figura 1, del total de la muestra (N=120), los docentes encuestados fueron mayoritariamente mujeres (69%), vale decir, 83 docentes de sexo femenino, mientras que el porcentaje de docentes de sexo masculino fue del 31%, contabilizándose 37 hombres, como se observa a continuación:



El promedio de edad de los participantes fue de 40,6 años, con una dispersión etaria comprendida entre los 24 y los 62 años de edad. Para efectos de la presente investigación, las edades fueron distribuidas en tres rangos etarios distintos (Ver tabla 3 en TABLAS). El primer rango lo comprenden docentes de entre 24 y 33 años (34,2%), el rango 2 comprende aquellos

docentes con edades entre 34 y 44 años (30,8%), y un tercer rango lo conforman docentes con edades comprendidas entre 45 y 62 años (35%). Dichos rangos fueron calculados por medio de la frecuencia acumulada en 3 percentiles iguales.

En la figura 2 se pueden observar el porcentaje por nivel educacional de los participantes. Un 67,5% de ellos (81 docentes) posee educación universitaria completa. Así mismo, se observa que un 22,5% (27 docentes) posee educación universitaria con post-título. Por último, un 10% corresponde a docentes con estudios de post-grado (Ver tabla 4).



En relación a la experiencia de los docentes en años, estos fueron distribuidos en 3 rangos de acuerdo a la frecuencia acumulada, donde en el rango número uno se concentran una frecuencia de 33 docentes (27,5%), con un total de entre 0 a 7, 9 años de experiencia total ejerciendo como docentes. Un segundo rango acumula 47 docentes (39,2%), con un total de entre 8 a 17 años de experiencia, y por último se puede observar un tercer rango con un total

de 40 docentes (33,3%), cuyos años de experiencia fluctúan entre 17, 1 a 41 años (Ver tabla 5 en anexos).

De la cantidad de años de antigüedad que los docentes llevan ejerciendo sus labores profesionales en la actual institución educativa, se observó que el primer rango (1 a 3 años de antigüedad) se conforma por un total de 45 docentes de la muestra total (37,5%). Un segundo rango concentra a un total de 35 docentes (29,2%) con 3, 1 a 8 años de antigüedad, y en un tercer rango se encuentran 40 docentes (33,3%), con un total de experiencia de 8,1 a 35 años de antigüedad (Ver tabla 6 en anexos).

3.5 INSTRUMENTOS

Para efectos de la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos y documentos que se describen a continuación:

3.5.1 Carta de consentimiento informado

La carta de consentimiento informado fue diseñada para al participante sobre el objetivo del estudio, y sobre las condiciones éticas y prácticas de su participación, aquellos participantes que estuvieron de acuerdo con las condiciones firmaron el documento que, por lo demás, estaba firmado por un representante del Grupo de Investigación cuyos datos de contacto estaban disponibles para su contacto en caso de duda o consulta (Ver anexo 1).

3.5.2 Escala de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)

Para medir satisfacción laboral, se utilizó la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente, de los autores Barraza y Ortega (2009). Esta escala cuenta originalmente con 34 ítems distribuidos en 8 sub- dimensiones a saber: Relaciones interpersonales, Desempeño profesional, Condiciones laborales, Valoración del trabajo desarrollado, Participación, Factores organizacionales, Ambiente físico y Equipo directivo (Ver anexo 3).

Los ítems de dicho instrumento fueron evaluados de acuerdo a los siguientes criterios y puntajes respectivos: Totalmente Satisfecho (4), Mayoritariamente Satisfecho (3),

Medianamente Satisfecho (2), Muy poco satisfecho (2), Muy poco satisfecho (1), y Totalmente Insatisfecho (0).

Para realizar el cálculo de los puntajes totales, se realizó la sumatoria de puntos obtenidos por individuo, y se transformó el puntaje total a porcentaje a través de la regla básica tres. Una vez obtenido el porcentaje se interpretó el nivel de satisfacción laboral con el siguiente baremo: de 0 a 33%: bajo; de 33,1% a 66% medio; y de 66,1% a 100% alto.

En relación a las propiedades psicométricas de los instrumentos, los autores (Barraza y Ortega, 2009) mencionan que los niveles de confiabilidad del instrumento son: a) alfa de cronbach .95, y b) en la confiabilidad por mitades, según la fórmula Spearman-Brown, .95. Los autores obtuvieron evidencias de validez basadas en la estructura interna a partir de los procedimientos identificados como validez de consistencia interna y análisis de grupos contrastados, lo que permitió reconocer que: a) todos los ítems, a excepción del número dos y once, se correlacionan de manera positiva (con un nivel de significación entre .00 y .04) con el puntaje global de la escala y b) todos los ítems, a excepción del ítem dos, cuatro, once y veinticinco, permiten discriminar (con un nivel de significación entre .04 y .00) entre los grupos que presentan un alto y bajo nivel de satisfacción laboral. Estos resultados, basados en la estructura interna, permiten confirmar la homogeneidad, y direccionalidad única de casi todos los ítems que componen la EMSLD.

En relación con la confiabilidad en sus sub dimensiones, no se encontraron reportes de los autores sobre ello.

3.5.3 Escala de Compromiso Organizacional (ECO)

Para medir la variable de Compromiso Organizacional se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990), cuestionario que consta de 24 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo. Los ítems de este instrumento debe ser contestado en virtud de los siguientes criterios: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo o Totalmente de acuerdo. Ambos instrumentos serán entregados en forma impresa a los participantes. (Ver anexo 6).

El cuestionario de Allan & Meyer (1990) presenta las siguientes características psicométricas: Por un lado, los 24 referidos a la versión presente, exhiben un alfa de Cronbach de .85. Entre ellos, las escalas de Compromiso Normativo y Compromiso Afectivo presentan entre sí una alta correlación (De 0.77 para el caso). De igual manera es importante señalar la bien documentada confiabilidad del cuestionario, atendiendo a los numerosos pilotajes en distintas poblaciones como también, a los meta análisis llevados a cabo, los cuales se sitúan en 0.75 (Cohen, 2003; Dunham, Grube, & Castaneda, 1994; Hackett, Bycio, & Hausdorf, 1994; Ko et al., 1997; Meyer et al., 2002).

Los índices de consistencia interna (alfa de Cronbach) obtenidos por Allen y Meyer (1998, citado en De Frutos, Ruiz y San Martín) para la versión anglosajona de los ítems fueron los siguientes:

- ✓ Sub escala de compromiso afectivo ($\alpha=0.87$)
- ✓ Sub escala de compromiso calculado ($\alpha= 0.75$)
- ✓ Sub escala de compromiso normativo ($\alpha=0.79$)

3.5.4 Ficha de datos sociodemográficos

Esta ficha se adjuntó a la encuesta con el fin de que los docentes reportaran ciertos datos asociados a variables sociodemográficas que sirvieron al estudio para caracterizar la muestra y realizar un análisis exploratorio bivariante (Ver anexo 2).

3.6 PROCEDIMIENTO

A continuación se realizará la descripción por etapas de cada procedimiento llevado a cabo desde el inicio de la investigación.

3.6.1 Contacto Institucional

Los establecimientos fueron contactados de forma presencial, solicitando el permiso correspondiente a cada Unidad Técnica Pedagógica (UTP) a cargo de los Docentes de Enseñanza Media de cada establecimiento.

3.6.2 Juicio de Expertos

Para la presente investigación se consideraron dos instrumentos: La Escala Multidimensional de Satisfacción Docente de Barraza y Ortega (2009) y la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990). Para asegurar la confiabilidad de dichos instrumentos, estos fueron sometidos a un juicio de expertos, cuyas sugerencias y opiniones fueron evaluadas para efectuar correcciones referentes a contenido y forma de cada reactivo en cada sub dimensión de la escala.

Para llevar a cabo este juicio de expertos, se les solicitó a seis docentes de la Escuela de Psicología con experiencia en el área de la psicología organizacional y la psicometría que respondieran la Encuesta que contemplaba ambas escalas a utilizar en la investigación (Ver anexo B). El objetivo de este juicio era establecer si los ítems eran adecuados para medir el constructo de satisfacción laboral, para lo cual se les pidió que evaluaran los reactivos en base a los siguientes criterios: La pertinencia del ítem según la definición dada para la escala respectiva (A), la simpleza en la redacción (B), y que el ítem no se prestase para dobles interpretaciones (C).

De los resultados obtenidos el primer cambio que se tuvo en consideración fue aquel al que dos docentes hicieron mención el de los rangos de valor mediante los cuales la muestra debía dar cuenta de su nivel de satisfacción con respecto al ítem en cuestión. Dicho cambio se realizó teniendo en consideración que aquellos ítems que ya estaban predeterminados por los mismos autores eran poco claros y podían prestarse para confusiones al momento de definir su

nivel de satisfacción con el ítem. Para evitar confusiones entonces se reemplazaron los criterios inicialmente establecidos por los autores de TS (totalmente satisfecho), AS (algo satisfecho), AI (algo insatisfecho), y TI (totalmente insatisfecho) por: 4 (Totalmente satisfecho), 3 (Mayoritariamente satisfecho), 2 (Medianamente Satisfecho), 1 (Muy poco satisfecho) y 0 (totalmente insatisfecho).

Otras de las adecuaciones que se realizaron tuvieron que ver con los criterios de poca claridad y doble interpretación. Para ello se realizaron modificaciones en la redacción de algunos ítems, intentando en todos los casos no alterar el significado del enunciado con el fin de no afectar con ello la consistencia y validez de la correspondiente sub dimensión. Por otro lado se incluyeron ítems en la sub dimensión de Participación (36 Y 37), que se consideraron pertinentes para dicha sub dimensión (Ver tabla 7)

3.6.3 Pilotaje

Con el fin de probar la confiabilidad de los instrumentos modificados en la fase de Juicio de Expertos, se aplicaron los instrumentos adecuados a una muestra de 30 docentes de un establecimiento municipal de la Comuna del Viña del Mar (Ver anexo G, tabla 8) . Dicha muestra estuvo conformada por Docentes de enseñanza media y básica, de ambos sexos, ubicados en un rango etario entre 25 y 50 años.

3.6.3.1 Satisfacción Laboral

El coeficiente de Alfa de Cronbach indica una alta confiabilidad de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente ($\alpha= 0,92$, N ítems= 37).

Sin embargo, un análisis más acucioso da cuenta de la baja confiabilidad de algunos reactivos y subdimensiones. Lo anterior posee importancia dado que no existen reportes previos sobre la confiabilidad del instrumento en sus respectivas subdimensiones.

A continuación, se detalla el análisis de confiabilidad para cada sub dimensión, señalando los ítems correspondientes, los alfa observados y las decisiones tomadas en relación a este con el fin de adecuar el instrumento y mejorar su confiabilidad (Ver tabla 9 adjunta):

- *Relaciones interpersonales (R1, R11 y R23)*: su confiabilidad total resultó negativa ($\alpha = 0,69$, N ítems= 3), sin embargo al ser ítems relevantes para la comprobación de la Hipótesis 2 se modifica su redacción y se mantienen en el instrumento para observar su confiabilidad en la muestra definitiva.
- *Desempeño Profesional (DP2, DP5, DP7, DP22 y DP26)*: su confiabilidad total resultó baja ($\alpha = 0,412$, N= 5). La eliminación del reactivo DP5 aumenta su confiabilidad ($\alpha = 0,432$, N ítems= 4), sin embargo su confiabilidad como sub dimensión sigue siendo baja, por lo que se decide eliminar los ítems de esta sub dimensión para la aplicación del instrumentos definitivo.
- *Condiciones laborales (CL3, CL6, CL18, CL25, CL28, CL29 y CL34)*: su confiabilidad total puntuó alta ($\alpha = 0,663$, N ítems= 7), por lo cual no se elimina ningún ítem.
- *Valoración del Trabajo desempeñado (VTD 4, VTD 9, VTD 27 y VTD 32)*: su confiabilidad total puntuó baja ($\alpha = 0,450$, N ítems= 4). La eliminación de cualquiera de sus ítems genera que el alfa total de la sub dimensión se vuelva negativo. Dado el comportamiento de los reactivos, la sub dimensión completa se elimina para la aplicación del instrumento definitivo pues no afectan la confiabilidad total de la escala de forma negativa.
- *Participación (P10, P31, P36 y P37)*: su confiabilidad total resultó ser alta ($\alpha = 0,822$, N ítems= 5). La eliminación de cualquier ítem no aumentaría significativamente su alfa por lo cual no se elimina ninguno.
- *Factores organizacionales (FO13, FO14, FO19, FO20 y FO30)*: su confiabilidad total fue moderadamente alta ($\alpha = 0,524$, N ítems= 5). La eliminación del ítem FO19 aumenta la confiabilidad de la sub dimensión de forma significativa ($\alpha = 0,710$, N ítems= 4), por lo cual se decide eliminarlo.
- *Ambiente Físico (AF16, AF24 y AF33)*: su confiabilidad total fue alta ($\alpha = 0,801$, N ítems= 3), por lo que no fue necesario realizar ninguna modificación en esta sub dimensión.

- *Equipo Directivo (ED8, ED12, ED15, ED17 y ED21)*: su confiabilidad total fue alta ($\alpha=0,776$, N ítems= 4), por lo que no fue necesario realizar ninguna modificación en esta sub dimensión.

La eliminación de los ítems señalados, afectó de forma positiva la confiabilidad del instrumento, aumentando levemente la confiabilidad de esta ($\alpha=0,927$ N ítems= 27).

3.6.3.2 Compromiso Organizacional

La confiabilidad para la escala de Compromiso Organizacional resultó ser alta y positiva ($\alpha=0,915$; N ítems=24). La eliminación de cualquiera de los ítems que conforman originalmente la escala no aumentaría de forma significativa su confiabilidad, por lo cual no fue necesario la eliminación ni modificación de ningún ítem.

En relación a la confiabilidad por subdimensiones, estas resultaron altas y significativas para las tres sub dimensiones planteadas de forma original por los autores (Ver anexo G, tabla 10), como se detalla a continuación:

- *Compromiso Afectivo* ($\alpha=0,735$)
- *Compromiso Normativo* ($\alpha=0,843$)
- *Compromiso de Continuidad* ($\alpha=0,858$)

3.6.4 Aplicación de Instrumentos

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo en instalaciones de las mismas instituciones educativas. Se solicitaron los permisos apropiados a las autoridades para asistir dos días a la semana e interactuar con los docentes que voluntariamente aceptaran contestar la encuesta.

La evaluación se realizó en forma individual, en salas designadas por la misma institución educativa. A cada docente, se le hizo entrega de un cuadernillo conformado por los siguientes documentos en el mismo orden de presentación: una carta informativa y de consentimiento la cual debieron firmar, y finalmente una copia de la Escala de Satisfacción

Laboral para docentes adecuada y la Escala de Compromiso Organizacional los cuales respondieron de acuerdo a las instrucciones dadas de forma oral y escrita (Ver anexo G, tablas 11 y 12 respectivamente).

3.7 REQUERIMIENTOS ÉTICOS

La presente investigación considera que el progreso científico debe ir unido a la valoración del ser humano en su total expresión. Es por ello que como investigadores adoptamos aspectos éticos a lo largo de todo el procedimiento que la investigación.

El equipo entregó información oportuna, clara y detallada del objetivo central del estudio a los participantes y a las autoridades de las instituciones a las que estos pertenecen, aclarando en todo momento a la comunidad educativa que la información recabada en el estudio sería utilizada sólo con fines académicos y que se les hará entrega de un informe con los resultados más importantes con el fin de que estos sirvan al desarrollo y mejora de la gestión docente de la misma institución. Para ello, se adjuntó a cada cuadernillo una carta de consentimiento donde los investigadores declaramos y dimos fe de que la información y datos que se obtuvieron no iban a ser tergiversados o utilizados con otros fines que no sean los estrictamente informados al participante. Dicha carta de consentimiento fue firmada por cada uno de los participantes declarando conocer los términos del estudio, responder con la mayor veracidad y dar autorización para el uso de aquellos datos con fines académicos.

Además, cabe destacar que la participación de los sujetos fue asumida en forma voluntaria y toda clase de antecedentes personales entregados por los participantes y las puntuaciones obtenidas en las respectivas escalas fueron manejados bajo estricta reserva. Una vez concluida la investigación, tanto los resultados del estudio, como su metodología será dada a conocer a los respectivos establecimientos con los resultados más relevantes para ellos.

Por último, el grupo humano que compone este equipo de investigación ha sido preparado en el transcurso del año (y años anteriores) a fin de asegurar la seriedad y pulcritud que toda investigación científica debe proponer, ya que el conocimiento y manejo acabado del fenómeno a estudiar resulta indispensable para el ejercicio ético de toda investigación.

3.8 ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de datos, se hizo uso del Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión n°19. Este software fue utilizado tanto para analizar los datos obtenidos de la muestra del pilotaje como de la muestra definitiva. En primera instancia se llevó a cabo un análisis descriptivo de las variables y posteriormente un análisis factorial exploratorio. Además se llevó a cabo un análisis exploratorio y comparativo entre las variables en estudio y las variables sociodemográficas mediante ANOVA.

IV. RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DE LOS INSTRUMENTOS

4.1.1 *Análisis Factorial*

Para el análisis factorial, se redujeron los datos mediante el método de Factorización de ejes principales con Rotación Promax. Este método supone que no existe un factor común subyacente a las variables. Para facilitar el análisis, se eliminaron aquellas variables con cargas factoriales menores a 0,30.

Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente: La factorización a este instrumento arrojó, que sólo un factor explicaría de mejor manera el comportamiento de los ítems en su conjunto. Es decir no se observan diferencias por sub dimensiones, como lo plantean los autores Barraza y ortega (2009), sino más bien todos los ítems estarían explicando un solo constructo a la base. Una sola dimensión explicaría el 40,4% de la varianza acumulada.

Pudimos observar que las cargas de los reactivos RI1, RI11, CL18, CL5 y CL27, son bajas (Ver anexo G, tabla 13 y 14). Con lo anterior se puede decir que estos reactivos son los peores explicados por el modelo factorial. Además estos ítem cargan bajo para un solo factor en comparación al resto de ítems que muestran una cargas sobre 0,56.

Esta escala será renombrada dado los resultados, y será llamada Escala de Satisfacción Laboral Docente puesto que no se evidenció la existencia de múltiples sub dimensiones como se plantea para el diseño de la escala por los autores Barraza y Ortega (2009). En este sentido podemos concluir que en esta muestra específica la variable satisfacción es percibida de forma unidimensional sin embargo no podemos asegurar que en otras muestras más robustas la escala no se comporte de forma diferente.

Escala de Compromiso Organizacional: El análisis factorial para este instrumento dio cuenta de dos factores, los cuales explicaría un 51,9% de la varianza total acumulada.

En un primer factor cargaron la mayor parte de los ítems pertenecientes a la sub dimensión afectiva y a la subdimensión normativa, con cargas sobre 0,46 (Ver anexo G, tablas 15 y 16). Se encontró ítems como el CC8 de compromiso de continuidad que cargó en este factor y CN19 el cual cargó de forma similar para los dos factores (CN-CA y CC) lo cual lo vuelve poco discriminativo. Ambos ítems fueron eliminados por las razones dadas.

Un segundo factor quedó conformado por siete ítems de ocho la Sub dimensión de Compromiso de Continuidad. De estos siete ítems, el ítem CC13 .cargó bajo (0,35), por lo que se elimina de la matriz. El ítem CN24 de compromiso normativo, cargó en el segundo factor en conjunto con los demás ítems de Compromiso de Continuidad. Esto podría ser explicado puesto que dicho ítem (*“Me parece incorrecto que las personas cambien de organización con demasiada frecuencia”*), al igual que los demás reactivos que conforman compromiso de continuidad, al hacer referencia a frecuencia, puede interpretarse como un indicador de permanencia en la institución. Dado su ambigüedad en su interpretación, este ítem es eliminado de la escala.

Por último, se encontró, que el ítem CA2 no carga en ningún factor por lo que se elimina de la escala.

Dado estos resultados, se estableció la conformación de dos subdimensiones distintas a las originalmente planteadas por Allen y Meyer. La primera de ellas corresponde a la dimensión que integra los ítems de la dimensión de compromiso normativo junto con la sub dimensión de compromiso afectivo (desde ahora llamada sub dimensión de Compromiso Afectivo-Normativo). La segunda sub dimensión, quedó conformada por los mismos ítems que fueron originalmente planteados por los autores por lo que su nombre sigue siendo Compromiso de continuidad (CC).

4.1.2 *Análisis de Confiabilidad*

Para el análisis de confiabilidad, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach con un nivel de significación de 0.01.

Escala de Satisfacción Laboral Docente: con un total de 22 ítems luego de la factorización, se obtuvo un índice de confiabilidad alto y significativo ($\alpha=0,948$, $p < 0,01$), lo

cuál sería indicador de que los ítems utilizados en el instrumento miden de forma consistente el constructo y que las modificaciones realizadas con anterioridad no afectaron de forma negativa su confiabilidad interna (Ver tabla 17).

Escala de Compromiso Organizacional: Con un total de 19 ítems, se observa una confiabilidad alta y significativa ($\alpha=0,908$, $p < 0,01$). (Ver tabla 18)

A su vez la confiabilidad para las dos subdimensiones también resultaron estas ser altas y significativas como se muestra a continuación:

- ✓ *Sub dimensión de Compromiso afectivo-Normativo* ($\alpha=0,919$; N ítems=13)
- ✓ *Sub dimensión de Compromiso de continuidad* ($\alpha=0,809$; N ítems= 6).

4.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO UNIVARIANTE

4.2.1 Satisfacción laboral

Para analizar la variable Satisfacción laboral Docente se utilizó los puntajes totales obtenidos por los participantes en la escala, considerando un total de 22 ítems validos luego del análisis psicométrico del instrumento. Los puntajes se podían situar en un rango de puntaje de 0 como mínimo hasta un máximo de 88 puntos. Estos puntajes fueron agrupados en tres rangos que indican el nivel de satisfacción obtenido, a saber: alto, moderado y bajo. En un nivel de satisfacción bajo se concentraron los puntajes de aquellos docentes que obtuvieron entre 0 y 29 puntos, para un *nivel medio* se concentraron los puntajes entre 30 y 59 puntos y para un *nivel alto* se acumularon los puntajes entre 60 y 88 puntos (Ver anexo G, tabla19).

De acuerdo al criterio anterior, podemos observar en la figura n°2, que un 28% de los docentes se siente altamente satisfechos con la institución, mientras que un 64% de ellos se siente medianamente satisfechos y sólo un 8% se ubica en niveles bajos de satisfacción, es decir se sienten muy poco satisfecho con su organización. Podemos observar además que el mayor número de docentes se concentran en un nivel moderado de satisfacción.



4.2.2 Compromiso Organizacional

Para analizar la variable de Compromiso Organizacional, se consideraron los puntajes totales obtenidos por los participantes en la escala de Compromiso Organizacional. Los puntajes de la escala varían desde 19 como puntaje mínimo y 95 como el puntaje máximo que los docentes podían obtener. Para medir el nivel de compromiso se establecieron tres rangos en los cuales se ubican los puntajes obtenidos por los docentes, estos niveles son: alto, moderado y bajo. De acuerdo a lo anterior, los puntajes para un nivel de compromiso bajo se ubicaron en un rango de 19 a 44 puntos, para un nivel moderado se ubicaron aquellos puntajes entre 45 y 69 puntos y en un nivel alto se ubicaron los puntajes entre 70 y 95 puntos (Ver anexo, tabla 20).

Como se observa figura 3, el 61% de la muestra obtuvo niveles moderados de compromiso organizacional, los niveles más altos de compromiso se concentran en el 24% de los docentes y el 15% obtuvo niveles bajos de compromiso hacia la institución.



Compromiso Afectivo-Normativo (CAN): En la figura 4 se puede observar los porcentajes de profesores distribuidos de acuerdo a su nivel de compromiso afectivo-normativo. El nivel se calcula por medio de los puntajes totales obtenidos por cada participante, el cual fluctúa en un rango de 13 puntos como mínimo y 65 como máximo. Estos puntajes fueron distribuidos de forma equitativamente en se agruparon en tres niveles definidos como alto, medio y bajo. Para el nivel alto los puntajes se encuentran en un rango de 13 a 29 puntos, en un nivel medio desde 30 a 47 puntos y para los puntajes altos entre 48 y 65 (Ver anexo G, tabla 21).

El mayor número de docentes (59%) puntuó en un nivel de compromiso afectivo-normativo medio, es decir se encuentran medianamente comprometidos a nivel afectivo y moral con su organización. Por otro lado tenemos los resultados muestran que un 29% de ellos se encuentran altamente comprometidos y sólo un 12% muy poco comprometidos con la institución educativa en la que trabajan.



Compromiso de Continuidad: En figura 5 se puede observar los porcentajes de los docentes, distribuidos en tres niveles, a saber: alto, medio y bajo. Para el nivel alto los puntajes

se encuentran en un rango de 6 a 13 puntos, en un nivel medio desde 14 a 23 puntos y en un nivel alto desde 23 a 30 puntos totales (Ver tabla 22, en anexo G). Dado lo anterior los profesores podían obtener un puntaje total mínimo de 6 hasta un puntaje máximo de 30 puntos.



4.3 ANÁLISIS BIVARIANTE SEGÚN HIPÓTESIS

Para confirmar las hipótesis planteadas se sometió las variables en estudio a un análisis bivariable donde por medio del coeficiente lineal de Pearson se observaron las correlaciones entre las variables de acuerdo a las hipótesis planteadas.

4.3.1 Hipótesis 1

“Se espera una asociación positiva entre compromiso con el cambio organizacional y satisfacción laboral de los docentes, es decir entre mayor satisfacción laboral expresen los docentes mayor compromiso habrá de parte de ellos con la organización y los cambios que se susciten dentro de esta”

En la tabla nº 22 se puede observar una correlación significativa entre las variables de Satisfacción laboral Docente y Compromiso Organizacional con un $r(120) = ,664$, $p = ,01$; siendo esta una correlación altamente significativa.

Tabla 22. *Matriz de Correlaciones. Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y sus Sub-dimensiones*

		Compromiso	Satisfacción	Compromiso afectivo-normativo	Compromiso continuidad
Compromiso	Pearson Correlation				
	Sig. (2-grados)				
Satisfacción	N				
	Pearson Correlation	<u>,664**</u>			
Compromiso Afectivo-normativo	Sig. (2-grados)	0			
	N	120			
Compromiso continuidad	Pearson Correlation	,938**	<u>,713**</u>		
	Sig. (2-grados)	0	0		
Compromiso continuidad	N	120	120		
	Pearson Correlation	,682**	,262**	,385**	
Compromiso continuidad	Sig. (2-grados)	0	0,004	0	
	N	120	120	120	

****.** Correlación es significativa al nivel 0.01 (2 grados de libertad).

En relación a estos resultados se puede afirmar que existe una correlación positiva y altamente significativa entre las variables de Satisfacción laboral Docente y Compromiso Organizacional. Esta correlación da cuenta de la relevancia de estudiar la satisfacción y el compromiso organizacional en conjunto y no por separados. De este modo podemos decir que aquellos docentes que presentan un mayor nivel de satisfacción laboral presentarán también mayores niveles de compromiso organizacional y viceversa. Esto tiene total relevancia en las instituciones educativas, puesto que pueden ser utilizados como predictores posibles de ser medidos y relacionados en investigaciones futuras.

4.3.2 Hipótesis 2

“Se encontrará una asociación positiva entre la sub dimensión de relaciones interpersonales de la Escala de Satisfacción Laboral Docente y la sub dimensión afectiva de la Escala de Compromiso Organizacional”

El análisis factorial al cual fue expuesto el instrumento de Satisfacción Laboral Docente dio como resultado una reformulación de las subdimensiones. Esta reformulación significó la convergencia de los ítems en una sola dimensión, que no puede ser mejor explicada desde más de un factor. Dado lo anterior es que podemos hablar de un constructo unidimensional, lo cual difiere de lo planteado por los autores Barraza y Ortega (2009), quienes originalmente plantean la satisfacción laboral docente como un constructo multidimensional. Dado lo anterior es que esta hipótesis se reformula de la siguiente manera:

“Se encontrará una asociación positiva y significativa entre la variable de satisfacción laboral y la sub dimensión afectiva- normativa de la escala de compromiso organizacional”

En relación a esta hipótesis reformulada, el análisis coeficiente de Pearson arrojó una correlación positiva y significativa entre la sub dimensión de compromiso afectivo- normativo y satisfacción laboral, lo cual nos pareció interesante de analizar dada la nueva configuración del compromiso organizacional.

Teóricamente, lo anterior encuentra apoyo en los antecedentes aportados por Allen y Meyer (1993), Castañón (2001), Aranda y Ormeño (2003), quienes precisan que el componente de compromiso afectivo tiene un mayor peso relativo por sobre el resto de las dimensiones de una manera consistente. Este dato demostraría un comportamiento de mayor estabilidad respecto al resto de las dimensiones que se consideran para el compromiso organizacional, presentándose de esta manera como un mejor predictor respecto a la satisfacción de los sujetos. (Cedeño H. 2003). Este mejor comportamiento podría expresarse debido a la congruencia existente en las propias valoraciones de los sujetos (juicios, creencias y actitudes) respecto a asuntos éticos, morales o motivacionales (De frutos, Ruiz y San Martin, 1998). Dicho nivel de ajuste entre elementos valóricos presenta una capacidad de identificación de mejor estabilidad que la exhibida por el compromiso puramente de continuidad o el normativo, toda

vez que son los propios sujetos quienes perciben estar en el lugar indicado, desarrollando actividades que satisfacen motivaciones de mayor significación individual. (D' Anello y Salom Bustamante, 1996). La relación que se deriva, en este caso, entre compromiso afectivo-normativo y la satisfacción laboral podría estar dando cuenta de los niveles de satisfacción y coherencia percibidas por los propios sujetos, donde confluirían los valores individuales con los organizacionales, en un marco de confianza depositada en un proyecto que se conoce y del cual sienten formar parte activa. Esta condición es, precisamente, la que Allen y Meyer (1991,1993) han descrito como un elemento facilitador del cambio organizacional, ya que serían los propios sujetos quienes se implicarían en las transformaciones que las organizaciones desarrollan.

4.4 ANÁLISIS MULTIVARIANTE ADICIONAL

Adicionalmente al análisis que buscaba confirmar las hipótesis de la investigación se realizó un análisis exploratorio entre las variables en estudio y las variables sociodemográficas, para ello se realizó un análisis de diferencias de grupos con las siete variables sociodemográficas que son abordadas en el presente estudio. El análisis se realizó a través del estadístico de ANOVA de un solo factor, utilizando además la prueba de seguimiento de Bonferroni. para identificar en qué grupos se presentaba una diferencia significativa.

4.4.1 Años de experiencia y Compromiso Afectivo-Normativo

Como se puede observar en la tabla 23, existe una diferencia significativa entre los rangos de años de experiencia de los docentes. La diferencia más relevante en relación al compromiso Afectivo-Normativo se observó entre los grupo dos y tres. El 'rango 2' correspondía a docentes con ocho a 17 años de experiencia y el 'rango 3' correspondía a aquellos docentes con 17,1 a 41 años de experiencia. No se observaron diferencias significativas entre los rangos 1 y 2, y 3 y 1, siendo el 'rango 1' aquellos docentes entre uno y 7,9 años de experiencia.

Tabla 23. Comparaciones múltiples: correlación entre años de experiencia y compromiso afectivo normativo

	(I) Años de experiencia	(J) Años de experiencia	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Bonferroni	1	2	0,13951	0,19019	1	-0,3224	0,6015
		3	-0,34592	0,19694	0,245	-0,8243	0,1324
	2	1	-0,13951	0,19019	1	-0,6015	0,3224
		3	-,48543*	0,18015	0,024	-0,923	-0,0479
	3	1	0,34592	0,19694	0,245	-0,1324	0,8243
		2	,48543*	0,18015	0,024	0,0479	0,923

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Este hallazgo es congruente con los resultados expuestos por Barraza (2008), quien en una muestra de 155 docentes reportó que aquellos docentes con una experiencia de 11 años en adelante presentaron un mayor nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectiva, mientras que los docentes entre seis y 10 años de antigüedad son los que presentan un menor nivel de compromiso organizacional en dicha dimensión. De lo anterior se puede afirmar que existe una relación entre la variable de compromiso afectivo-normativo y la cantidad de años que un docente permanece trabajando en una institución, mostrándose un nivel de compromiso afectivo-normativo mayor entre aquellos docentes que llevan ejerciendo la profesión por más de 17 años a diferencia de aquellos profesores que llevan entre ocho y 17 años. Aquellos docentes con un rango de experiencia menor no mostrarían un nivel de apego afectivo-normativo significativo en comparación al resto de los docentes con mayor experiencia.

En consideración a lo planteado por Meyer y Allen (2011) respecto a la relación entre el tiempo dispuesto en el lugar de trabajo y el compromiso asociado, los resultados obtenidos de la muestra se comportan de manera congruente a lo planteado por estos autores, generándose una correlación positiva entre la cantidad de años de trabajo y el incremento de su compromiso afectivo-normativo. Según Meyer y Allen, una eventual razón que podría dar cuenta de esta tendencia estaría dada por las relaciones que los propios sujetos desarrollan en sus trabajos, factor que propiciaría arraigo para con el espacio laboral, lo cual no siempre coincidiría con la satisfacción hacia las condiciones formales, contractuales o físicas del trabajo (Meyer y Allen, 1990). Dicho arraigo por el espacio laboral es vinculante para con el compromiso afectivo toda vez que se le relaciona con los sentimientos de agradabilidad y pertenencia hacia la organización, sensaciones de bienestar generadas por la propia sociabilización dentro de los espacios laborales.

No obstante lo anterior, la naturaleza y complejidad del fenómeno escapa a los objetivos de la presente investigación y abre campos a futuras indagaciones, las cuales deberían tratar en detalle las particularidades teóricas y situacionales que reviste el fenómeno.

V. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Hoy en día, el capital humano es considerado la unidad fundamental de una organización pues, debido a sus capacidades y destrezas tanto intelectuales como físicas, las instituciones a las que prestan servicios pueden sobrevivir, en un entorno siempre cambiante y cada vez más complejo.

La Investigación de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en contexto de Cambio Organizacional Educativo, fue diseñada a fin de obtener información referente a los constructos antes señalados, enfatizando el contexto de cambio organizacional. El objetivo principal de esta, ha permitido explorar la asociación existente entre estas variables en contexto de cambio. Los objetivos específicos planteados en la presente investigación, orientados a determinar el grado de Satisfacción laboral de los docentes, determinar el grado de compromiso organizacional de los docentes y analizar el tipo de relación entre ambas variables, permiten tener mayor claridad de cómo se presentan estos constructos en contexto de cambio organizacional educativo.

La hipótesis 1 fue comprobada, encontrándose una alta correlación entre satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, lo que indicaría que en contexto de cambio organizacional, estas dos variables se afectan mutuamente, por tanto, los equipos directivos debiesen tener en cuenta el cuán satisfechos se encuentran los empleados y cuán comprometidos se sienten con la organización, al momento de proponer cambios organizacionales. En cuanto a la Hipótesis 2, no pudo ser comprobada, debido a que factorialmente los puntajes no se distribuyen en las subdimensiones propuestas por Barraza y Ortega, sino más bien, se agrupan en un solo factor. Estos resultados obtenidos, orientan en el sentido de que resulta de mayor pertinencia entender la Satisfacción Laboral Docente como un solo constructo, infiriéndose que todos los aspectos evaluados subyacen a un constructo mucho más amplio.

Por otro lado, el constructo de Compromiso Organizacional fue encontrado compuesto por dos dimensiones, una de las cuales agrupa dos dimensiones propuestas por Allen y Meyer (dimensión afectiva y dimensión normativa), mientras que la segunda queda compuesta por la dimensión de continuidad. Esta agrupación lleva a replantearse la noción de compromiso organizacional y adoptar modelo de dos factores, los que consideran a la dimensión normativa como un componente de la dimensión afectiva (De Frutos et al, 1998). En relación a esta

correlación en un solo factor de la mayoría de los reactivos de la sub dimensión de compromiso afectivo y normativo, los autores Ríos M. et al. (2010) mencionan que al igual que el compromiso afectivo, el compromiso normativo sería de carácter emocional ya que el docente desarrollaría un sentimiento de obligación para con su establecimiento que puede tener su origen desde la formación del docente que se relaciona con su historia personal y también con sus primeras experiencias laborales. Cuando un docente desarrolla un alto compromiso normativo, consecuentemente puede experimentar un sentimiento de deuda hacia su establecimiento educacional que le brindó la oportunidad de trabajar, por lo que su trabajo puede ser incondicional al momento de efectuar algún nuevo proyecto, donde tal vez dicho docente no trabajará con el entusiasmo y energía del docente con compromiso afectivo, pero sí con la seguridad y garantía de que en todo momento apoyará el establecimiento.

A su vez Rylander et al.1997 (citado por San Martín Gutiérrez S. 2011) Argumentan que existe un ciclo de reforzamiento en el compromiso organizacional, donde el compromiso afectivo crea vínculos emocionales que pueden conducir al docente a desarrollar un sentido de responsabilidad y deber con su establecimiento, con lo cual se refuerza el compromiso normativo.

Un elemento relevante de mencionar es la relación existente entre los límites del compromiso organizacional con la satisfacción laboral. Si bien ambos constructos poseen la madurez teórica y metodológica suficiente, y los resultados obtenidos son testigo de aquello, es necesario considerar otros elementos conceptuales que concurren e influyen de manera concreta en la problemática de la educación.

Una discusión que se genera está tiene relación con el genuino interés vocacional que concurre en el ejercicio de la profesión docente. El desarrollo profesional demanda el encuentro del profundo interés personal junto con la obtención de desafíos laborales que posibiliten el desarrollo de nuevas y mejores competencias. De lo anterior se deriva la relevancia del desarrollo del talento humano, asunto que demanda contar con la orientación indicada para explotar los recursos de los sujetos.

Dentro del desarrollo esta investigación fue posible encontrar docentes que manifestaron un notorio agotamiento hacia la actividad profesional, como también una evidente percepción de descuido hacia su labor profesional por parte de la administración pública. Lo

anterior encuentra apoyo en lo planteado por Sarramona (2000, citado en Sanchez, 2002), al referirse al malestar docente especifica como una de sus causas la “baja consideración social de esta profesión”, una circunstancia que genera en algunos casos una cierta insatisfacción personal hacia la profesión. Con este indicador el autor explica que, un amplio número de docentes, acceden a esta profesión por la falta de posibilidades para hacerlo en otras carreras y profesiones de mayor prestigio social, un elemento que llega a ser el detonante de “un permanente estado de frustración *personal*”.

Contemplar lo anterior resulta relevante para futuros estudios al momento de considerar el nivel de satisfacción profesional. Es determinante integrar al análisis del compromiso organizacional y la satisfacción profesional el nivel de satisfacción para con la propia área de desarrollo profesional y esto nos conduce de manera directa hacia elementos vocacionales y motivacional que escapan a los fines de la presente investigación, pero que de una manera emergente muestran poseer un peso gravitante.

5.1 Limitaciones y recomendaciones

Las orientaciones o tendencias posibles de extraer desde los resultados, se enmarcan dentro de lo que un estudio exploratorio es posible de ofrecer, existiendo la necesidad, en este sentido, de profundizar y agudizar los diseños experimentales a trabajar en el futuro.

Si bien el tamaño de la muestra cuenta con una potencia estadística adecuada, resulta necesario proveer de mayor celo metodológico a la muestra a caracterizar. En primera instancia, considerar un muestreo que logre organizar a los establecimientos en función de su extracción territorial y la similitud de Corporación a la cual responde, de esta manera es posible contar con una mayor cantidad de variables a precisar dentro del objeto de estudio.

Aun cuando nuestra muestra considera diferencias de establecimientos, de una manera u otra se opera desde los límites de una mirada centrista, tendiente a extraer conclusiones obviando las inevitables diferencias geográficas que el entorno nos impone.

Es posible considerar que, más allá de la confiabilidad, los instrumentos podrían arrojar resultados ostensiblemente variables en función del momento del año en que se realicen las mediciones a los docentes. Por ello una recomendación a futuras investigaciones radica en el

hecho de poder realizar un estudio de tipo longitudinal que permita medir estas variables en dos momentos distintos del periodo académico, pues las contingencias propias del quehacer docente pueden verse afectadas por la carga de trabajo que posea en determinados periodos y este mismo componente afectar los resultados en término de percepción del nivel de satisfacción y compromiso, constructos que poseen una alta carga afectiva.

Por último, la muestra se limitó por razones de parsimonia metodológica a considerar docentes de enseñanza media, asunto que supone restricciones adicionales a las interpretaciones que se puedan derivar de los resultados.

5.2 Proyecciones

Respecto a las futuras acciones que se pueden derivar de este desarrollo investigativo, es posible afirmar que se trata de un valioso campo en donde la medición es poco frecuente. Como bien se ha manifestado, considerar los aspectos organizacionales que se hacen presentes en los espacios educacionales, propicia concebir y abordar un nivel de realidad institucional que resulta determinante desde el punto de vista del óptimo desempeño de los objetivos que dichas organizaciones persiguen. Para el caso del compromiso organizacional, estamos hablando de un constructo de reconocido desarrollo teórico, susceptible de evaluación y metodológicamente legitimado, razones para las cuales esta investigación sirve de ejemplo.

Dentro de esta área de desarrollo, las futuras investigaciones precisan puntualizar desde una metodología cualitativa las tres dimensiones bajo las cuales se expresa el compromiso, a saber, tanto en su forma afectiva, normativa y de continuidad. (Meyer y Allen, 1990, 1991, 1993). Conocer con mayor proximidad dichos elementos contribuye a identificar las direcciones hacia dónde dirigir las intervenciones.

Considerando la relación existente entre compromiso y cambio organizacional, se esperaría que esta investigación y los resultados obtenidos contribuyan a levantar más datos relativos al constructo, tanto en muestras de mayor volumen como en diversos contextos regionales. En esa dirección tanto el pilotaje como la estructura factorial desarrollada posibilitan una obtención de datos con menor obstaculización.

Si bien se comprende que en las problemáticas de la educación confluyen diversos factores de diverso orden y magnitud, tanto desde asuntos presupuestarios, culturales y de gestión, lo anterior no significa que el abordaje centrado en los aspectos que conciernen al capital humano y su compromiso para con la organización sean de menor relevancia. Toda vez que dicha línea de abordaje e intervención pueda mejorar sus métodos de evaluación y enriquecer su alcance y fineza conceptual, estamos al frente de una corriente de investigación que merece una especial dedicación. Con mayor razón si dicha corriente concierne al terreno de nuestra competencia y desde aquel es posible generar conocimiento capaz de generar transformaciones.

Por último, resulta necesario integrar operatorias de mayor complejidad estadística, tanto en aspectos de volumen de datos como de relación entre ellos, las cuales permitan obtener interpretaciones de mayor alcance y lucidez respecto al tema.

REFERENCIAS

Anaya N., Daniel y Suárez R., José Manuel (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344., pp. 217-243.

Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México. Ed. Limusa.

Barraza, M. A. (2008). Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio. *Revista de la asociación de inspectores de educación de España*. Revista N° 8. Mayo 2008 Link: Avances en supervisión educativa. www.adide.org

Barraza, M. A. y Ortega, M. F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Revista Diálogos Educativos*, 9, (7), 4-17. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.

Betanzos N., Rodríguez F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Universidad de Murcia, España.

Caballero R., Katia (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Universidad de Granada.

Camaaño R. (2008). *Compromiso Organizacional*, Psykhê Centro de Investigaciones. Republic Dominican.

Campbell, D. (1963). Social attitudes and other acquired behavioural dispositions.

Chiang V., María; Salazar B., Mauricio y Núñez P., Antonio (s/f). Clima y Satisfacción Laboral en instituciones públicas. Adaptación y ampliación de un instrumento. Ayala Calvo, J.C. y grupo de investigación FEDRA.

Contreras F, Gladys y Velascos P., Karen (2007): Memorias para optar al título de Ingeniero Comercial. Efectos de la implementación de normas de seguridad y salud ocupacional en la Satisfacción Laboral. Capítulo III: Satisfacción Laboral. Universidad del Bío-Bío.

De Frutos B., Ruiz M., San Martín R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. N° 19, págs. 345-366. Universidad autónoma de Madrid.

Eagly, A. y Chaiken, S. (2005). Attitude research in the 21st century: The current state of knowledge. En D. Albarracín, B. Johnson, y M. Zanna. The Handbook of Attitudes (743-767). Mahwah, New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum.

Egaña L., Reyes L., Santa Cruz E. (2005). La búsqueda de un sentido común no privatizado. Documentos de trabajo de OPECH para el debate educativo. (Modificado posteriormente por equipo de universidad de Chile 2009). Santiago de Chile.

Esteve, J. Franco, S y Vera, J. (1995). Los profesores ante el cambio social. Universidad Pedagógica Nacional. México. Ed. Anthropos.

Gimeno, Xavier (2004): *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil)*. Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Grasso L. (2003) Insatisfacción laboral entre docentes EGB. Diálogos pedagógicos. Volumen. 1, N°2. Argentina.

Jaik D., Adla; Tena F., Jorge y Villanueva G., Roberto (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de Posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos. N°19, año 10. ISSN 0718-1310.*

Jaik D., Villanueva R., García M., (2011). Desempeño docente y satisfacción laboral en educación superior. Durango.

Kanter, R.M (1968). American sociological review. Harvard University.33, 499-517.

Manso P., Juan (2002). El legado de Frederick Irving Herzber. Revista Universidad EAFIT, noviembre, diciembre n°128.. Págs. 79-86. ISSN:0120-341X . Medellín, Colombia. Disponible en Red de Revistas de América Latina y el Caribe. Redalyc.uaemex.mx

Piderit, Sandy (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. Academy of management review. Volumen 25, N°4783-794.

Rabelo N., Elaine; Ros G., María; torres D., María (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 20, núm. 1, 2004, pp. 9- 3. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, España.

Ramirez T.,y D´aubeterre M. (2007). Los niveles de insatisfacción del maestro Venezolano. Investigación y postgrado. Volumen 22. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.

Ríos M., Marta; Tellez R., María y Ferrer G., Julián (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. Revista Online Scielo, artículo N° 231.

Rodríguez, A. (1993): Psicología social (4ta ed.). México D. F.: Trillas.

Sanchez L., Encarnación (2009). Dos caras de la carrera docente: Satisfacción y desmotivación. Revista Interuniversitaria de pedagogía social. ISSN-1139-1723. N°16. Marzo 2009. Págs. 135-148. Universidad de Sevilla.

San Martin G., Sonia (2011). .La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador". México.

Sallan, J. M.; Slmo, P.; Fernandez, V.; Enache, M. (2010): "Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad"; Cuadernos de Gestión, Vol. 10. Nº 2, pp. 15-28.

Vega, R. T. Y Garrido, M. E. (1998), Psicología de las organizaciones: Proceso d socialización y compromiso con la empresa. Salamanca: Amarú.

Zamora P., Guillermo (2009): Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. Pontificia Universidad Católica de Chile.

ANEXOS

1. CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigación “**Satisfacción Laboral y compromiso organizacional en contexto de cambio organizacional educativo**”, corresponde a un Seminario de Titulación para optar al Título Profesional de Psicólogo(a) de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso. Este estudio, tiene como propósito explorar y analizar las posibles relaciones entre las variables de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional hacia el Cambio Organizacional en docentes de Escuelas y Colegios Municipalizados de la comuna de Valparaíso.

Su participación como informante en esta etapa de la investigación es voluntaria y no remunerada. Si usted decide participar en la investigación tendrá la libertad de preguntar en caso de dudas y de dejar de participar en cualquier momento si así lo estima.

Los registros de las escalas que responderá se mantendrán en privacidad y sólo el/la investigador(a) responsable y la persona encargada de transcribir los datos tendrán acceso a la información que usted entregue. Su participación será anónima, por lo tanto, no se le solicitarán datos personales, tales como su nombre, Rut., entre otros; ya que no son relevantes para efectos de la investigación.

En caso de tener alguna consulta sobre esta etapa de la investigación, siéntase libre de contactar al Docente guía responsable de la Investigación, la Psicóloga y docente de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, Sra. Viviana Rodríguez al correo electrónico viviana.rodriguez@uv.cl o contactarse con Danixa Pacheco, integrante del grupo investigativo al correo electrónico danixa.p.cerro@gmail.com.

Si usted está dispuesto a participar de esta investigación como parte de la muestra, aceptando las condiciones descritas con anterioridad, por favor firme donde corresponda.

Firma participante: _____

Firma investigador(a) responsable: _____

En Valparaíso, ___ de _____ de 2012.

2. FICHA DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Instrucciones: Por favor, complete la siguiente información marcando con una “X” el casillero que corresponda:

1. Sexo: Femenino: Masculino:

2. Edad: Años

3. Por favor, marque con una X la alternativa correspondiente al Cargo que desempeña actualmente:

- a. Docente enseñanza básica
- b. Docente enseñanza media
- c. Docente con funciones directivas en la institución

4. Por favor, marque con una X la alternativa correspondiente al Nivel de Estudios alcanzados:

- a. Enseñanza Universitaria incompleta.
- b. Enseñanza Universitaria completa.
- c. Enseñanza Universitaria de Postítulo (Diplomado/Postítulo).
- d. Enseñanza Universitaria de Postgrado (Magister/Doctorado).

5. Antigüedad en cargo actual: (en Años y Meses)

6. Años totales en la Institución actual: Años

7. Años totales de experiencia laboral: Años

8. ¿Ha tenido alguna(s) experiencia(s) de cambio organizacional (Cambios en la estrategia de la Escuela, en la estructura, en la jefatura, en las tareas que debe realizar, cambio de cargo o de área de trabajo) durante los últimos tres años?

Sí: No:

9. Si su repuesta anterior es afirmativa, ¿Cuántas experiencias de cambio organizacional ha tenido en los últimos tres años?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. Más de 4.

10. Si su respuesta en pregunta 9 es afirmativa, ¿De qué manera ha sido afectado por esta última situación de cambio experimentada?

Directa Indirecta:

Muchas gracias por su participación.

3. ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE DE BARRAZA Y ORTEGA (2009)

INSTRUCCIONES: Señale el nivel de satisfacción que tiene con los siguientes aspectos de su desempeño laboral; tomando como base la siguiente escala de valores:

TS (Totalmente satisfecho)

AS (Algo satisfecho)

AI (Algo insatisfecho)

TI (Totalmente insatisfecho)

¿Qué tan satisfecho estoy con...?	TS	AS	AI	TI
1. Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes				
2. Las actividades docentes que desempeño en este Momento				
3. La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales				
4. La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes				
5. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo				
6. Las o oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente				
7. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo				
8. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo				
9. La opinión que tiene la comunidad sobre los académicos de esta institución				
10. Mi forma de participar en la toma de				

decisiones				
11. Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución				
12. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo				
13. La forma en que se respeta la normatividad institucional				
14. El ambiente de trabajo que existe en la institución				
15. La forma en que me trata el equipo directivo				
16. La ventilación del espacio físico donde laboro				
17. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución				
18. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo				
19. El modo en que se respetan los estatutos sindicales				
20. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo				
21. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente				
22. La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo				
23. Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución				
24. La iluminación del espacio físico donde				

trabajo				
25. El nivel laboral que tengo				
26. Lo motivador que es mi trabajo				
27. La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución				
28. La remuneración económica que percibo				
29. La cantidad de trabajo que se me asigna				
30. La forma en que está organizada la institución				
31. La forma en que toman en cuenta mis opiniones				
32. La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes				
33. El espacio físico donde realizo mi trabajo				
34. La forma en que puedo ascender de nivel salarial				

4. ESCALA DE SATISFACCIÓN MULTIDIMENSIONAL ADECUADA PARA PILOTAJE

Al participante:

La presente escala pretende conocer acerca del nivel de satisfacción/insatisfacción que Ud. experimenta en relación a ciertos aspectos de la institución donde se desempeña actualmente. Desde esta perspectiva, interesa comprender cómo Ud. percibe y experimenta los cambios por los cuales está pasando la institución educativa, entendiendo dichos cambios como cualquier modificación o reestructuración, que se haya llevado a cabo en el último periodo en la Escuela y que tengan relación ya sea con: la infraestructura del establecimiento, el equipo directivo, el ámbito pedagógico/metodológico, el estamento docente, o con cualquier otro aspecto relevante de la institución.

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados que deberá leer con atención. Marque con una "X" el número que, a su criterio, represente mejor su nivel de satisfacción con lo descrito en dicho enunciado, respondiendo siempre desde su experiencia real en el cargo que desempeña en la actualidad. Antes de responder, deberá tener en consideración el siguiente rango de valores:

Totalmente Satisfecho(a)	Mayoritariamente Satisfecho(a)	Medianamente Satisfecho(a)	Muy poco Satisfecho(a)	Totalmente insatisfecho(a)
4	3	2	1	0

No olvide tener siempre en consideración antes de marcar su opción la pregunta **¿Qué tan satisfecho estoy con....?**

¿Qué tan satisfecho estoy con...?	4	3	2	1	0
1. Las relaciones interpersonales que mantengo con mis compañeros docentes.					
2. Las actividades docentes que desempeño en este momento.					
3. La información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales.					
4. La forma en que los estudiantes valoran mi trabajo como profesor.					
5. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.					
6. Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.					

7. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo.					
8. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.					
9. La opinión que tiene la comunidad sobre los académicos de esta institución.					
10. Mi forma de participar en la toma de decisiones relacionadas a la organización.					
11. Las relaciones interpersonales que mantengo con los alumnos de la institución en el plano educativo.					
12. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo.					
13. La forma en que se respeta la normatividad institucional.					
14. El ambiente de trabajo que existe en la institución.					
15. La forma en que el equipo directivo me trata desde un punto de vista profesional e interpersonal.					
16. La ventilación del espacio físico donde trabajo.					
17. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución.					
18. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo.					
19. El modo en que se respetan los estatutos sindicales dentro de la organización.					
20. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo.					
21. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente.					
22. La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo.					
23. Las relaciones interpersonales que mantengo con el equipo directivo de la institución.					
24. La iluminación del espacio físico donde trabajo.					
25. El estatus laboral que poseo dentro de la institución.					
26. Lo motivador que resulta ser mi trabajo.					
27. La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución.					
28. La remuneración económica que percibo.					
29. La cantidad de trabajo que se me asigna.					
30. La forma en que está organizada la institución desde un punto de vista de gestión organizacional.					
31. La forma en que toman en cuenta mis opiniones.					

32. La forma en que mis compañeros docentes valoran mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. El espacio físico donde realizo mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Las opciones que la institución me brinda para ascender de nivel salarial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. La forma en que la institución me integra a las tomas de decisiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. El grado con que yo participo en la toma de decisiones de la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. El grado en que toman en cuenta mis opiniones en la toma de decisiones de la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. ESCALA DE SATISFACCION LABORAL DOCENTE ADECUADA PARA MUESTRA DEFINITIVA

Al participante:

La presente escala pretende conocer acerca del nivel de satisfacción/insatisfacción que Ud. experimenta en relación a ciertos aspectos de la institución donde se desempeña actualmente. Desde esta perspectiva, interesa comprender cómo Ud. percibe y experimenta los cambios por los cuales está pasando la institución educativa, entendiendo dichos cambios como cualquier modificación o reestructuración, que se haya llevado a cabo en el último periodo en la Escuela y que tengan relación ya sea con: la infraestructura del establecimiento, el equipo directivo, el ámbito pedagógico/metodológico, el estamento docente, o con cualquier otro aspecto relevante de la institución.

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados que deberá leer con atención. Marque con una "X" el número que, a su criterio, represente mejor su nivel de satisfacción con lo descrito en dicho enunciado, respondiendo siempre desde su experiencia real en el cargo que desempeña en la actualidad. Antes de responder, deberá tener en consideración el siguiente rango de valores:

Totalmente Satisfecho(a)	Mayoritariamente Satisfecho(a)	Medianamente Satisfecho(a)	Muy poco Satisfecho(a)	Totalmente insatisfecho(a)
4	3	2	1	0

No olvide tener siempre en consideración antes de marcar su opción la pregunta **¿Qué tan satisfecho estoy con....?**

¿Qué tan satisfecho estoy con...?	4	3	2	1	0
1. Las relaciones interpersonales que mantengo con mis compañeros docentes.					
2. El grado con que yo participo en la toma de decisiones de la organización.					
3. La información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales.					
4. La forma en que la institución me integra a las tomas de decisiones.					

5. Las opciones que la institución me brinda para ascender de nivel salarial.					
6. Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.					
7. El espacio físico donde realizo mi trabajo.					
8. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.					
9. La forma en que toman en cuenta mis opiniones.					
10. Mi forma de participar en la toma de decisiones dentro de la organización.					
11. Las relaciones interpersonales que mantengo con los alumnos de la institución.					
12. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo.					
13. La forma en que se respeta la normatividad institucional.					
14. El ambiente de trabajo que existe en la institución.					
15. La forma en que el equipo directivo me trata.					
16. La ventilación del espacio físico donde trabajo.					
17. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución.					
18. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo.					
19. El grado en que toman en cuenta mis opiniones en la toma de decisiones de la organización.					
20. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo.					
21. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente.					
22. La forma en que está organizada la institución desde un punto de vista de gestión organizacional.					
23. Las relaciones interpersonales que mantengo con el equipo directivo de la institución.					
24. La iluminación del espacio físico donde trabajo.					
25. El estatus laboral que poseo dentro de la institución.					
26. La cantidad de trabajo que se me asigna.					
27. La remuneración económica que percibo.					

6. ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL PARA MUESTRA DEFINITIVA

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados en relación a su trabajo en diferentes ámbitos. Se solicita su opinión sincera al respecto, como docente de la organización. Para ello, deberá leer cuidadosamente cada enunciado y marcar el número que corresponda a su opinión, estos números van en un rango del 1 al 5, siendo el 5 “totalmente de acuerdo” y 1 “totalmente en desacuerdo”

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

	5	4	3	2	1
1. Cambiar de organización no me parece correcto.					
2. Me gusta hablar de mi organización con personas ajenas a ella.					
3. Realmente siento como si los problemas de la organización fuesen míos.					
4. Siento que pertenezco a esta organización.					
5. Me siento como parte de una familia al pertenecer a esta organización.					
6. Me siento vinculado emocionalmente a esta organización.					
7. Siento que sería incorrecto dejar esta organización, incluso si tuviese una mejor oferta laboral.					
8. En estos momentos me sería difícil dejar esta institución.					
9. Me agradecería permanecer el resto de mi carrera en esta organización.					
10. Es mejor cuando las personas desarrollan su carrera en una sola institución.					
11. Muchas cosas en mi vida se verían afectadas si dejo esta institución.					
12. Me atemoriza lo que podría suceder si renuncio a este trabajo sin tener otra alternativa laboral.					
13. Estoy en esta institución tanto por agrado como por necesidad.					
14. Creo en la importancia de permanecer fiel a una institución.					
15. Una consecuencia de abandonar esta organización consiste en la dificultad para encontrar trabajo en otra institución.					

16. Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización, es que otra institución no me entregaría los beneficios que tengo ahora.					
17. Cuento con pocas opciones de trabajo como para abandonar esta organización.					
18. Creo que una persona siempre debe ser leal a su institución.					
19. Siento la obligación moral de permanecer en esta institución.					
20. Creo que es importante ser incondicional con la institución en que trabajo.					
21. Esta organización es de gran importancia para mí.					
22. Podría ser tan apegado a otra institución como lo soy con esta.					
23. En estos momentos me sería muy difícil dejar esta institución.					
24. Me parece incorrecto que las personas se cambien de organización con demasiada frecuencia.					

TABLAS

Tabla 1

Distribución de la Muestra por Establecimiento Educacional

Establecimiento	N° docentes	Porcentaje
A	30	25
B	19	15,8
C	30	25
D	12	10
E	18	15
F	11	9,2
Total	120	100

Tabla 2

Distribución de la muestra total según Rangos de edad

Rango de Edad (años)	N° de docentes	Porcentaje
(1) 24-33	41	34,2
(2) 34-44	37	30,8
(3) 45-62	42	35
	120	100

Tabla 3

Formación académica de la muestra

Formación Académica	Frecuencia	Porcentaje
Universitaria completa	81	67,5
Univ. con Postítulo	27	22,5
Univ. con Postgrado	12	10
Total	120	100

Tabla 4

Distribución de la muestra de acuerdo al total de años de experiencia como docente.

Rangos por años de experiencia	N° de docentes	Porcentaje
(1) 0- 7,9 años	33	27,5
(2) 8-17 años	47	39,2
(3) 17,1- 41 años	40	33,3
Total	120	100

Tabla 5

Distribución de la muestra por rangos de Antigüedad desempeñándose como docente (años).

Rangos por años de antigüedad	N° de docentes	Porcentaje
(1) 1-3 años	45	37,5
(2) 3,1-8 años	35	29,2
(3) 8,1-35 años	40	33,3
Total	120	100

Tabla 6

Juicio de expertos. Adecuaciones a la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente.

Subdimensión	Ítem original	Adecuación
Relaciones Interpersonales	1. Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes.	1. Las relaciones interpersonales que mantengo con mis compañeros docentes.
	11. Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución.	11. Las relaciones interpersonales que mantengo con los alumnos de la institución en el plano educativo.
	23. Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución.	23. Las relaciones interpersonales que mantengo con el equipo directivo de la institución.
Participación	10. Mi forma de participar en la toma de decisiones.	10. Mi forma de participar en la toma de decisiones relacionadas a la organización.
	35. Inexistente	35. La forma en que la institución me integra a las tomas de decisiones (reuniones, etc.)
	36. Inexistente	36. El grado de participación que tengo en la toma de decisiones organizacional
	37. Inexistente	37. El grado en que toman en cuenta mis opiniones
Equipo Directivo	15. La forma en que me trata el equipo directivo.	15. La forma en que el equipo directivo me trata desde un punto de vista profesional e interpersonal.
Factores Organizacionales	19. El modo en que se respetan los estatutos sindicales.	19. El modo en que se respetan los estatutos sindicales dentro de la organización.
	30. La forma en que está organizada la institución.	30. La forma en que está organizada la institución desde un punto de vista de gestión organizacional.
Condiciones Laborales	25. El nivel laboral que tengo.	25. El estatus laboral que poseo dentro de la organización.
	34. La forma en que puedo ascender de nivel salarial.	34. Las opciones que la institución me brinda para ascender de nivel salarial.
Valoración del trabajo desarrollado	32. La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes.	32. La forma en que mis compañeros docentes valoran mi trabajo.

Tabla 7

Juicio de Expertos. Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente adecuada para pilotaje.

Sub- dimensión	Ítems
Relaciones interpersonales	<p>1. Las relaciones interpersonales que mantengo con mis compañeros docentes.</p> <p>11. Las relaciones interpersonales que mantengo con los alumnos de la institución en el plano educativo.</p> <p>23. Las relaciones interpersonales que mantengo con el equipo directivo de la institución.</p>
Desempeño profesional	<p>2. Las actividades docentes que desempeño en este momento.</p> <p>5. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.</p> <p>7. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo.</p> <p>22. La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo.</p> <p>26. Lo motivador que resulta ser mi trabajo.</p>
Condiciones laborales	<p>3. La información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales.</p> <p>6. Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.</p> <p>18. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo.</p> <p>25. El estatus laboral que poseo dentro de la institución.</p> <p>28. La remuneración económica que percibo.</p> <p>29. La cantidad de trabajo que se me asigna.</p> <p>34. Las opciones que la institución me brinda para ascender de nivel salarial.</p>
Valoración del trabajo desarrollado	<p>4. La forma en que los estudiantes valoran mi trabajo como profesor.</p> <p>9. La opinión que tiene la comunidad sobre los académicos de esta institución.</p> <p>27. La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución.</p> <p>32. La forma en que mis compañeros docentes valoran mi trabajo.</p>
Participación	<p>10. Mi forma de participar en la toma de decisiones relacionadas a la organización.</p> <p>31. La forma en que toman en cuenta mis opiniones.</p>

35. La forma en que la institución me integra a las tomas de decisiones.

36. El grado con que yo participo en la toma de decisiones de la organización.

37. El grado en que toman en cuenta mis opiniones en la toma de decisiones de la organización.

**Factores
organizacionales**

13. La forma en que se respeta la normatividad institucional.

14. El ambiente de trabajo que existe en la institución.

19. El modo en que se respetan los estatutos sindicales dentro de la organización.

20. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo.

30. La forma en que está organizada la institución desde un punto de vista de gestión organizacional.

Ambiente físico

16. La ventilación del espacio físico donde trabajo.

24. La iluminación del espacio físico donde trabajo.

33. El espacio físico donde realizo mi trabajo.

Equipo directivo

8. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.

12. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo.

15. La forma en que el equipo directivo me trata desde un punto de vista profesional e interpersonal.

17. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución.

21. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente.

Tabla 8

Análisis de confiabilidad pilotaje. Correlación ítem-escala. Escala Multidimensional de Satisfacción laboral Docente

	Correlación corregida Ítem- Total	Alfa de Cronbach si el ítem es eliminado
RI 1 Las relaciones interpersonales que mantengo con mis compañeros docentes	,190	,923
DP 2 Las actividades docentes que desempeño en este momento	,157	,924
CL 3 La información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales	,593	,920
VTD 4 La forma en que los estudiantes valoran mi trabajo como profesor	,280	,923
DP 5 El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo	,477	,921
CL 6 Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente	,385	,922
DP 7 La autonomía que tengo para realizar mi trabajo	,207	,924
ED 8 La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo	,553	,920
VTD 9 La opinión que tiene la comunidad sobre los académicos de esta institución	,590	,920
P 10 Mi forma de participar en la toma de decisiones relacionadas a la organización	,550	,920
RI 11 Las relaciones interpersonales que mantengo con los alumnos de la institución en el plano educativo	,265	,923
ED 12 La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo	,476	,921
FO 13 La forma en que se respeta la normatividad institucional	,585	,920
FO 14 El ambiente de trabajo que existe en la institución	,350	,922
ED 15 La forma en que el equipo directivo me trata desde un punto de vista profesional e interpersonal	,600	,920
AF 16 La ventilación del espacio físico donde trabajo	,553	,920
AD 17 El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución	,690	,919
CL 18 La forma en que me puedo promover a un puesto directivo	,569	,920
FO 19 El modo en que se respetan los estatutos sindicales dentro de la organización	,187	,925

FO 20 La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo	,716	,919
ED 21 El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente	,589	,920
DP 22 La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo	,232	,923
RI 23 Las relaciones interpersonales que mantengo con el equipo directivo de la institución	,659	,919
AF 24 La iluminación del espacio físico donde trabajo	,405	,922
CL 25 El estatus laboral que poseo dentro de la institución	,314	,923
DP 26 Lo motivador que resulta ser mi trabajo	,381	,922
VTD 27 La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución	,666	,919
CL 28 La remuneración económica que percibo	,303	,923
CL 29 La cantidad de trabajo que se me asigna	,486	,921
FO 30 La forma en que está organizada la institución desde un punto de vista de gestión organizacional	,482	,921
P 31 La forma en que toman en cuenta mis opiniones	,438	,922
VTD 32 La forma en que mis compañeros docentes valoran mi trabajo	,108	,925
AF 33 El espacio físico donde realizo mi trabajo	,578	,920
CL 34 Las opciones que la institución me brinda para ascender de nivel salarial	,577	,920
P 35 La forma en que la institución me integra a las tomas de decisiones	,745	,918
P 36 El grado con que yo participo en la toma de decisiones de la organización	,798	,918
P 37 El grado en que toman en cuenta mis opiniones en la toma de decisiones de la organización	,673	,919

Tabla 9

Análisis de confiabilidad pilotaje. Correlación ítem-escala. Escala de Compromiso Organizacional.

	Correlación corregida ítem-Total	Alfa de Cronbach si el ítem es eliminado
CN 1. Cambiar de organización no me parece correcto.	,647	,909
CA 2. Me gusta hablar de mi organización con personas ajenas a ella.	,389	,914
CA 3. Realmente siento como si los problemas de la organización fuesen míos.	,255	,917
CA 4. Siento que pertenezco a esta organización.	,411	,913
CA 5. Me siento como parte de una familia al pertenecer a esta organización.	,419	,914
CA 6. Me siento vinculado emocionalmente a esta organización.	,665	,908
CN 7. Siento que sería incorrecto dejar esta organización, incluso si tuviese una mejor oferta laboral.	,566	,911
CC 8. En estos momentos me sería difícil dejar esta institución.	,604	,910
CA 9. Me agradaría permanecer el resto de mi carrera en esta organización.	,593	,910
CN 10. Es mejor cuando las personas desarrollan su carrera en una sola institución.	,428	,913
CC 11. Muchas cosas en mi vida se verían afectadas si dejo esta institución.	,620	,909
CC 12. Me atemoriza lo que podría suceder si renuncio a este trabajo sin tener otra alternativa laboral.	,647	,909
CC 13. Estoy en esta institución tanto por agrado como por necesidad.	,526	,911
CN 14. Creo en la importancia de permanecer fiel a una institución.	,493	,912
CC 15. Una consecuencia de abandonar esta organización consiste en la dificultad para encontrar trabajo en otra institución.	,632	,909
CC 16. Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización, es que otra institución no me entregaría los beneficios que tengo ahora.	,526	,912
CC 17. Cuento con pocas opciones de trabajo como para abandonar esta organización.	,540	,911
CN 18. Creo que una persona siempre debe ser leal a su institución.	,497	,912
CN 19. Siento la obligación moral de permanecer en esta institución.	,642	,909

CN 20. Creo que es importante ser incondicional con la institución en que trabajo.	,513	,912
CA 21. Esta organización es de gran importancia para mí.	,644	,909
CA 22. Podría ser tan apegado a otra institución como lo soy con esta.	,136	,919
CC 23. En estos momentos me sería muy difícil dejar esta institución.	,712	,908
CN 24. Me parece incorrecto que las personas se cambien de organización con demasiada frecuencia.	,685	,908

Tabla 10

Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente adecuada para muestra final.

Sub- dimensión	Ítems
Relaciones interpersonales	<p>1. Las relaciones interpersonales que mantengo con mis compañeros docentes.</p> <p>11. Las relaciones interpersonales que mantengo con los alumnos de la institución.</p> <p>23. Las relaciones interpersonales que mantengo con el equipo directivo de la institución.</p>
Desempeño profesional	<p>2. Las actividades docentes que desempeño en este momento.</p> <p>5. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.</p> <p>7. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo.</p> <p>22. La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo.</p> <p>26. Lo motivador que resulta ser mi trabajo.</p>
Participación	<p>10. Mi forma de participar en la toma de decisiones relacionadas a la organización.</p> <p>31. La forma en que toman en cuenta mis opiniones.</p> <p>35. La forma en que la institución me integra a las tomas de decisiones.</p>
Factores organizacionales	<p>36. El grado con que yo participo en la toma de decisiones de la organización.</p> <p>37. El grado en que toman en cuenta mis opiniones en la toma de decisiones de la organización.</p> <p>13. La forma en que se respeta la normatividad institucional.</p> <p>14. El ambiente de trabajo que existe en la institución.</p> <p>19. El modo en que se respetan los estatutos sindicales dentro de la organización.</p> <p>20. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo.</p> <p>30. La forma en que está organizada la institución desde un punto de vista de gestión organizacional.</p>
Ambiente físico	<p>16. La ventilación del espacio físico donde trabajo.</p> <p>24. La iluminación del espacio físico donde trabajo.</p> <p>33. El espacio físico donde realizo mi trabajo.</p>
Equipo directivo	<p>8. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.</p> <p>12. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo.</p> <p>15. La forma en que el equipo directivo me trata desde un punto de vista profesional e interpersonal.</p> <p>17. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución.</p>

21. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente.

Tabla 11

Escala de Compromiso para muestra final

Sub dimensión	Ítem
Compromiso Afectivo	9. Me agradaría permanecer el resto de mi carrera en esta organización. 2. Me gusta hablar de mi institución con personas ajenas a ella. 3. Realmente siento como si los problemas de esta organización fuesen míos. 22. Podría ser tan apegado a otra institución como lo soy con ésta. 5. Me siento como parte de una familia al pertenecer a esta organización. 6. Me siento vinculado emocionalmente a esta institución. 21. Esta organización es de gran importancia para mí. 4. Siento que pertenezco a esta organización.
Compromiso de Continuidad	12. Me atemoriza lo que podría suceder si renuncio a este trabajo sin tener otra alternativa laboral. 23. En estos momentos, me sería muy difícil dejar esta organización. 11. Muchas cosas en mi vida se verían afectadas si dejo esta institución. 8. En estos momentos me sería difícil dejar esta organización. 13. Estoy en esta institución, tanto por agrado como por necesidad. 17. Cuento con pocas opciones de trabajo como para abandonar esta organización. 15. Una consecuencia de abandonar esta organización, consiste en la dificultad de encontrar trabajo en otra institución. 16. Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización, es que otra institución no me entregaría los beneficios que tengo ahora.
Compromiso Normativo	24. Me parece incorrecto que las personas se cambien de organización con demasiada frecuencia. 18. Creo que una persona siempre debe ser leal a su institución. 1. Cambiar de organización no me parece correcto. 19. Siento la obligación moral de permanecer en esta institución. 7. Siento que sería incorrecto dejar esta organización, incluso si tuviera una mejor oferta laboral. 14. Creo en la importancia de permanecer fiel a una institución. 10. Es mejor cuando las personas desarrollan su carrera en una sola organización. 20. Creo que es importante ser incondicional con la institución en que trabajo.

Tabla 12

Análisis Psicométrico. Matriz factorial preliminar Escala Satisfacción Laboral Docente

Reactivos	Factor 1
ED17. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución.	0,776
ED21. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente.	0,74
FO20. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo.	0,733
P9. La forma en que toman en cuenta mis opiniones.	0,73
P4. La forma en que la institución me integra a las tomas de decisiones.	0,728
ED8. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.	0,703
AF16. La ventilación del espacio físico donde trabajo.	0,699
CL26. La cantidad de trabajo que se me asigna.	0,685
RI23. Las relaciones interpersonales que mantengo con el equipo directivo de la institución.	0,685
ED15. La forma en que el equipo directivo me trata.	0,684
CL25. El estatus laboral que poseo dentro de la institución.	0,68
P19. El grado en que toman en cuenta mis opiniones en la toma de decisiones de la organización.	0,677
FO13. La forma en que se respeta la normatividad institucional.	0,675
AF24. La iluminación del espacio físico donde trabajo.	0,672
FO22. La forma en que está organizada la institución desde un punto de vista de gestión organizacional.	0,667
AF7. El espacio físico donde realizo mi trabajo.	0,667
ED12. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo.	0,647
P2. El grado con que yo participo en la toma de decisiones de la organización.	0,624
CL3. La información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales.	0,61
FO14. El ambiente de trabajo que existe en la institución.	0,585
P10. Mi forma de participar en la toma de decisiones dentro de la organización.	0,581
CL6. Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.	0,569
CL18. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo.	0,543
CL5. Las opciones que la institución me brinda para ascender de nivel salarial.	0,518
CL27. La remuneración económica que percibo.	

RI11. Las relaciones interpersonales que mantengo con los alumnos de la institución.

RI1. Las relaciones interpersonales que mantengo con mis compañeros docentes.

Tabla 13

Análisis Psicométrico. Matriz de factorización definitiva. Escala Satisfacción Laboral Docente

Reactivos	Factor 1
ED17. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución.	0,778
ED21. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente.	0,747
FO20. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo.	0,732
P4. La forma en que la institución me integra a las tomas de decisiones.	0,726
P9. La forma en que toman en cuenta mis opiniones.	0,722
ED8. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.	0,721
ED15. La forma en que el equipo directivo me trata.	0,710
AF16. La ventilación del espacio físico donde trabajo.	0,700
RI23. Las relaciones interpersonales que mantengo con el equipo directivo de la institución.	0,686
FO13. La forma en que se respeta la normatividad institucional.	0,683
AF24. La iluminación del espacio físico donde trabajo.	0,675
CL26. La cantidad de trabajo que se me asigna.	0,674
FO22. La forma en que está organizada la institución desde un punto de vista de gestión organizacional.	0,672
ED12. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo.	0,670
CL25. El estatus laboral que poseo dentro de la institución.	0,666
P19. El grado en que toman en cuenta mis opiniones en la toma de decisiones de la organización.	0,660
AF7. El espacio físico donde realizo mi trabajo.	0,657
P2. El grado con que yo participo en la toma de decisiones de la organización.	0,619
CL3. La información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales.	0,611
FO14. El ambiente de trabajo que existe en la institución.	0,582
P10. Mi forma de participar en la toma de decisiones dentro de la organización.	0,573
CL6. Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.	0,567

Tabla 14

Análisis Psicométrico. Matriz de factorización preliminar. Escala de Compromiso Organizacional

	Factor	
	1	2
CA5. Me siento como parte de una familia al pertenecer a esta organización.	0,827	
CA6. Me siento vinculado emocionalmente a esta organización.	0,825	
CA4. Siento que pertenezco a esta organización.	0,820	
CN7. Siento que sería incorrecto dejar esta organización, incluso si tuviese una mejor oferta laboral.	0,818	
CA3. Realmente siento como si los problemas de la organización fuesen míos.	0,784	
CA9. Me agradaría permanecer el resto de mi carrera en esta organización.	0,776	
CC8. En estos momentos me sería difícil dejar esta institución.	0,771	
CN1. Cambiar de organización no me parece correcto.	0,733	
CA21. Esta organización es de gran importancia para mí.	0,622	
CN14. Creo en la importancia de permanecer fiel a una institución.	0,615	
CN10. Es mejor cuando las personas desarrollan su carrera en una sola institución.	0,600	
CN20. Creo que es importante ser incondicional con la institución en que trabajo.	0,534	
CA22. Podría ser tan apegado a otra institución como lo soy con esta.	0,474	
CN18. Creo que una persona siempre debe ser leal a su institución.	0,466	
CN19. Siento la obligación moral de permanecer en esta institución.	0,406	0,400
CA2. Me gusta hablar de mi organización con personas ajenas a ella.		
CC15. Una consecuencia de abandonar esta organización consiste en la dificultad para encontrar trabajo en otra institución.		0,826
CC16. Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización, es que otra institución no me entregaría los beneficios que tengo ahora.		0,712
CC17. Cuento con pocas opciones de trabajo como para abandonar esta organización.		0,703
CC12. Me atemoriza lo que podría suceder si renuncio a este trabajo sin tener otra alternativa laboral.		0,63
CC23. En estos momentos me sería muy difícil dejar esta institución.		0,573
CN24. Me parece incorrecto que las personas se cambien de organización con demasiada frecuencia.		0,464
CC11. Muchas cosas en mi vida se verían afectadas si dejo esta institución.		0,375
CC13. Estoy en esta institución tanto por agrado como por necesidad.		0,336

Tabla 15

Análisis Psicométrico. Matriz de factorización definitiva. Escala de Compromiso Laboral

	Factor	
	1	2
CA5. Me siento como parte de una familia al pertenecer a esta organización.	,821	
CA6. Me siento vinculado emocionalmente a esta organización.	,820	
CA4. Siento que pertenezco a esta organización.	,806	
CN7. Siento que sería incorrecto dejar esta organización, incluso si tuviese una mejor oferta laboral.	,794	
CA3. Realmente siento como si los problemas de la organización fuesen míos.	,770	
CA9. Me agradaría permanecer el resto de mi carrera en esta organización.	,769	
CN1. Cambiar de organización no me parece correcto.	,710	
CN14. Creo en la importancia de permanecer fiel a una institución.	,624	
CA21. Esta organización es de gran importancia para mí.	,620	
CN10. Es mejor cuando las personas desarrollan su carrera en una sola institución.	,603	
CN20. Creo que es importante ser incondicional con la institución en que trabajo.	,542	
CN18. Creo que una persona siempre debe ser leal a su institución.	,480	
CA22. Podría ser tan apegado a otra institución como lo soy con esta.	,477	
CC15. Una consecuencia de abandonar esta organización consiste en la dificultad para encontrar trabajo en otra institución.		,791
CC17. Cuento con pocas opciones de trabajo como para abandonar esta organización.		,693
CC16. Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización, es que otra institución no me entregaría los beneficios que tengo ahora.		,690
CC12. Me atemoriza lo que podría suceder si renuncio a este trabajo sin tener otra alternativa laboral.		,606
CC23. En estos momentos me sería muy difícil dejar esta institución.		,557
CC11. Muchas cosas en mi vida se verían afectadas si dejo esta institución.		,389

Tabla 16

Análisis de Confiabilidad interna ítem-Total Escala de Satisfacción Laboral Docente.

	Correlación corregida Ítem-Total	Alfa de Cronbach si el ítem es eliminado
P2. El grado con que yo participo en la toma de decisiones de la organización.	,604	,946
CL3. La información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales.	,598	,946
P4. La forma en que la institución me integra a las tomas de decisiones.	,712	,945
CL6. Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.	,550	,947
AF7. El espacio físico donde realizo mi trabajo.	,639	,946
ED8. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.	,705	,945
P9. La forma en que toman en cuenta mis opiniones.	,706	,945
P10. Mi forma de participar en la toma de decisiones dentro de la organización.	,559	,947
ED12. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo.	,652	,945
FO13. La forma en que se respeta la normatividad institucional.	,663	,945
FO14. El ambiente de trabajo que existe en la institución.	,563	,946
ED15. La forma en que el equipo directivo me trata.	,691	,945
AF16. La ventilación del espacio físico donde trabajo.	,681	,945
ED17. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución.	,759	,944
P19. El grado en que toman en cuenta mis opiniones en la toma de decisiones de la organización.	,635	,946
FO20. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo.	,708	,945
ED21. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente.	,727	,944
FO22. La forma en que está organizada la institución desde un punto de vista de gestión organizacional.	,650	,945
RI23. Las relaciones interpersonales que mantengo con el equipo directivo de la institución.	,666	,945
AF24. La iluminación del espacio físico donde trabajo.	,657	,945
CL25. El estatus laboral que poseo dentro de la institución.	,646	,945
CL26. La cantidad de trabajo que se me asigna.	,650	,945

Tabla 17

Análisis de Confiabilidad interna ítem-Total Escala de Compromiso Organizacional

	Correlación corregida ítem- Total	Alfa de Cronbach si el ítem es eliminado
CN1. Cambiar de organización no me parece correcto.	,647	,901
CA3. Realmente siento como si los problemas de la organización fuesen míos.	,513	,905
CA4. Siento que pertenezco a esta organización.	,615	,902
CA5. Me siento como parte de una familia al pertenecer a esta organización.	,627	,902
CA6. Me siento vinculado emocionalmente a esta organización.	,680	,900
CN7. Siento que sería incorrecto dejar esta organización, incluso si tuviese una mejor oferta laboral.	,683	,900
CA9. Me agradecería permanecer el resto de mi carrera en esta organización.	,713	,899
CN10. Es mejor cuando las personas desarrollan su carrera en una sola institución.	,576	,903
CC11. Muchas cosas en mi vida se verían afectadas si dejo esta institución.	,506	,905
CC12. Me atemoriza lo que podría suceder si renuncio a este trabajo sin tener otra alternativa laboral.	,389	,908
CN14. Creo en la importancia de permanecer fiel a una institución.	,682	,900
CC15. Una consecuencia de abandonar esta organización consiste en la dificultad para encontrar trabajo en otra institución.	,366	,909
CC16. Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización, es que otra institución no me entregaría los beneficios que tengo ahora.	,385	,908
CC17. Cuento con pocas opciones de trabajo como para abandonar esta organización.	,282	,911
CN18. Creo que una persona siempre debe ser leal a su institución.	,517	,904
CN20. Creo que es importante ser incondicional con la institución en que trabajo.	,611	,902
CA21. Esta organización es de gran importancia para mí.	,718	,899
CA22. Podría ser tan apegado a otra institución como lo soy con esta.	,538	,904
CC23. En estos momentos me sería muy difícil dejar esta institución.	,586	,903

Tabla 18

Distribución de la muestra de acuerdo al nivel de satisfacción laboral

Nivel de Satisfacción	N° de docentes	Porcentaje de docentes
Alto	34	28,3
Moderado	77	64,2
Bajo	9	7,5
Total	120	100

Tabla 19

Distribución de la muestra de acuerdo al nivel de compromiso organizacional

Nivel de Compromiso	N° de docentes	Porcentaje de docentes
Alto	29	24,2
Medio	73	60,8
Bajo	18	15
Total	120	100

Tabla 20

Distribución de la muestra según nivel de compromiso afectivo-normativo

Nivel de Compromiso Afectivo-Normativo	N° de docentes	Porcentaje de docentes
Alto	35	29,2
Medio	71	59,2
Bajo	14	11,7
Total	120	100,0

Tabla 21

Distribución de la muestra por nivel de compromiso de continuidad

Nivel de compromiso de continuidad	N° de docentes	Porcentaje de docentes
Alto	16	13,3
Medio	77	64,2
Bajo	27	22,5
Total	120	100,0

Tabla 22

Matriz de Correlaciones. Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y sus Sub-dimensiones

		Compromiso	Satisfaccion	Compromiso afectivo.normativo	Compromiso continuidad
Compromiso	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)				
	N				
Satisfacción	Pearson Correlation	,664**			
	Sig. (2-tailed)	0			
	N	120			
Compromiso Afectivo-normativo	Pearson Correlation	,938**	,713**		
	Sig. (2-tailed)	0	0		
	N	120	120		
Compromiso continuidad	Pearson Correlation	,682**	,262**	,385**	
	Sig. (2-tailed)	0	0,004	0	
	N	120	120	120	

**** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Tabla 23

Comparaciones múltiples: correlación entre años de experiencia y compromiso afectivo normativo

	(I) Años de experiencia	(J) Años de experiencia	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Bonferroni	1	2	0,13951	0,19019	1	-0,3224	0,6015
		3	-0,34592	0,19694	0,245	-0,8243	0,1324
	2	1	-0,13951	0,19019	1	-0,6015	0,3224
		3	-,48543*	0,18015	0,024	-0,923	-0,0479
	3	1	0,34592	0,19694	0,245	-0,1324	0,8243
		2	,48543*	0,18015	0,024	0,0479	0,923

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.