

**SATISFACCIÓN LABORAL E
IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL
EN DOCENTES DE EDUCACIÓN
PRIMARIA²⁰⁶**

**JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION
IN PRIMARY EDUCATION TEACHERS**

Edith Karina Valero Misari²⁰⁷

Marino Ninalaya Casallo²⁰⁸

Herbert Víctor Huaranga Rivera²⁰⁹

Edith Mariela Quispe Sanabria²¹⁰

Astohuaman Huaranga Alex Davis²¹¹

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad –REDIEES.²¹²

²⁰⁶ Derivado del proyecto de investigación: Satisfacción Laboral e Identificación Organizacional en Docentes de Educación Primaria

²⁰⁷ Docente Universitario, Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, correo electrónico: evalero@uniscjsa.edu.pe

²⁰⁸ Docente Universitario, Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, correo electrónico: mninalaya@uniscjsa.edu.pe

²⁰⁹ Docente Universitario, Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, correo electrónico: hhuaranga@unaa.edu.pe

²¹⁰ Docente Universitario, Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, correo electrónico: equispes@uniscjsa.edu.pe

²¹¹ Docente Universitario, Universidad Nacional de Ucayali, Correo electrónico: alex_astohuaman@unu.edu.pe



20. SATISFACCIÓN LABORAL E IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA²¹³

Edith Karina Valero Misari²¹⁴, Marino Ninalaya Casallo²¹⁵, Herbert Víctor Huaranga Rivera²¹⁶, Edith Mariela Quispe Sanabria²¹⁷, Astohuaman Huaranga Alex Davis²¹⁸

RESUMEN

En el presente capítulo se analiza la relación que existe entre satisfacción laboral e identificación organizacional en docentes de educación primaria. La investigación se desarrolló teniendo como base la teoría del de expectativas, la teoría de ajuste al trabajo y la teoría de identidad social. El estudio surgió del problema ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral e identidad institucional en docentes de educación primaria? El objetivo fue determinar la relación que existe entre satisfacción laboral e identidad institucional en docentes de educación primaria. Se desarrolló una investigación descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo. Como muestra participaron 96 docentes de cinco instituciones educativas de la provincia de Satipo. Se utilizó la “Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC” y la “Escala de Identificación Organizacional” para la recolección de datos. Se identificó que la satisfacción laboral tiene relación significativa con la identificación organizacional, además de estar asociada como indicador fundamental de rendimiento, competitividad y calidad de la enseñanza. Además, los factores de satisfacción laboral de los docentes deben ser velados en cualquier institución educativa con el reconocimiento de su labor y las reivindicaciones económicas y sociales; que faculten las mejoras a nivel profesional y las actitudes de identificación organizacional que conduzcan al cambio social.

²¹³ Derivado del proyecto de investigación: Satisfacción Laboral e Identificación Organizacional en Docentes de Educación Primaria

²¹⁴ Docente Universitario, Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, correo electrónico: evalero@uniscjsa.edu.pe

²¹⁵ Docente Universitario, Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, correo electrónico: mninalaya@uniscjsa.edu.pe

²¹⁶ Docente Universitario, Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, correo electrónico: hhuaranga@unaaa.edu.pe

²¹⁷ Docente Universitario, Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, correo electrónico: equispes@uniscjsa.edu.pe

²¹⁸ Docente Universitario, correo electrónico: alex_astohuaman@unu.edu.pe

ABSTRACT

This chapter analyzes the relationship between job satisfaction and organizational identification in primary school teachers. The research was developed based on the theory of expectations, the theory of adjustment to work and the theory of social identity. The study arose from the problem: What is the relationship between job satisfaction and institutional identity in primary school teachers? The objective was to determine the relationship between job satisfaction and institutional identity in primary school teachers. A descriptive correlational research with a quantitative approach was developed. As a sample, 96 teachers from five educational institutions in the province of Satipo participated. The "Work Satisfaction Scale SL - SPC" and the "Organizational Identification Scale" were used for data collection. It was identified that job satisfaction has a significant relationship with organizational identification, in addition to being associated as a fundamental indicator of performance, competitiveness and quality of teaching. In addition, the factors of job satisfaction of teachers must be veiled in any educational institution with the recognition of their work and economic and social demands; that empower improvements at a professional level and attitudes of organizational identification that lead to social change.

PALABRAS CLAVE: Satisfacción laboral, identificación institucional, docente, educación primaria, calidad educativa.

Keywords: Job satisfaction, institutional identification, teacher, primary education, educational quality.

INTRODUCCIÓN

El contexto educativo globalizado exige una educación de calidad, para lograr, mucho depende de la actitud de satisfacción o insatisfacción laboral de los docentes. (Porras, M., Cabrejos, J. C., Vargas, G., & Berrocal V., S., 2021). Además, el desempeño laboral está asociado a la motivación y a las emociones que experimentamos cuando algo nos apasiona, dado que involucra gran parte de nuestras vidas. (Limaymanta, Cesar H., & Turpo-Gebera, Osbaldo., 2021).

De acuerdo a Vásquez, D. E. L., & Hornas, Í. A. D. (2021). En tiempos de la globalización, es importante tomar conocimiento acerca de la satisfacción laboral y la identificación y los compromisos organizacionales del individuo; dado que, el recurso humano es el activo más importante en la institución; el trabajo que desempeña marca el horizonte de y el futuro de la empresa.

En ese sentido, Téllez-Martínez, S., Cantón- Mayo, I., & García-Martín, S. (2021). Dicen que la satisfacción laboral docente depende de variables inherentes a su actividad profesional como; las interacciones sociales, el clima, el introducir en la enseñanza nuevos recursos y metodologías. Además, de factores socio emotivos gestados en la familia y la remuneración percibida para su sustento, capacitación permanente y recreaciones cotidianas.

Como se ha notado, el desarrollo y la calidad educativa como exigencia y derecho social depende de la congruencia del nivel de satisfacción, la capacidad profesional y sus motivaciones hacia el ejercicio de la docencia. La satisfacción docente es una variable que se ha investigado desde diversos ángulos, teorías y posibilidades, principalmente en la educación; como un factor fundamental para el logro de los objetivos educacionales del país.

Vista desde esta perspectiva; la actitud del trabajador de la educación se pone en juego frente a sus propias actitudes, que está cargada de creencias y valores propios de su contexto laboral; estos son determinadas por características propias del puesto laboral y las percepciones que tiene de lo que deberían ser. (Vallejo, 2017 p. 75)

Por otro lado, Arias y Arias (2014) definen la satisfacción laboral como una respuesta emocional positiva al puesto laboral, resultado que se genera a partir de una evaluación que

hace el trabajador que si la organización cumple o permite cumplir las expectativas y los valores laborales.

La satisfacción laboral es entendida como el grado en que un trabajador experimenta sentimientos positivos o negativos en relación con las diversas variables del trabajo como: remuneraciones, premios, horarios, estabilidad, entre otros. (Hermosa, 2010, p. 35).

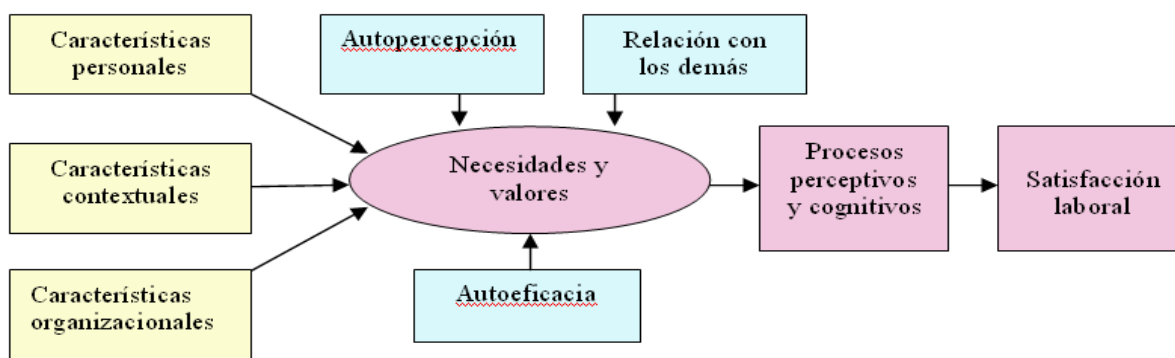
Así mismo, Omar A. (2011) y J. L. Hernández Juárez (2014) coinciden que la satisfacción laboral está centrada en las experiencias laborales que experimenta el trabajador dentro de la organización; su percepción o actitud positiva o negativa depende de cada institución; de sus políticas y sistemas internos que permitan cumplir con las expectativas personales y profesionales.

Muñoz (1990), citado por Tejero y Fernández (2009) define a la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado, positivo o negativo, que experimenta el individuo al desarrollar un trabajo que le es de su interés, en un ambiente agradable, satisfactorio y atractivo y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio- económicas acordes con sus expectativas.

Además, está compuesta por varios factores como la dificultad o simplicidad de la tarea asignada, el vínculo social con sus pares y jerarquías, es decir, el tipo de relaciones interpersonales y lo agradable del ecosistema laboral. (Abrajan, Contreras, J. M. y Montoya, S., 2009).

El modelo de satisfacción que en la que se ha orientado la investigación es el planteado por Mercer (1997) quien sostiene que: que el individuo desarrolla, características y cualidades personales, contextuales y organizacionales y, además, aspectos de autopercepción, relaciones sociales con los demás y autoeficacia, al mismo tiempo subraya la relevancia de los valores de la persona, su necesidad existencial y la esfera cognitiva y de percepciones.

Figura 1. Modelo de Satisfacción de Mercer (1997)



Fuente: Tejero-González, Carlos M^a & Fernández-Díaz, M^a José (2009). Medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar. RELIEVE, v. 15, n. 2.

http://www.uv.es/RELIEVE/v15n2/RELIEVEv15n2_1.htm

Black (2011), considera que la satisfacción laboral es un estado emocional resultante de la percepción del potencial del trabajo propio para llenar o propiciar el logro de importantes valores cuya realización es congruente con las necesidades del mismo individuo.

Sin embargo, es importante, señalar que la falta de satisfacción del docente con su profesión y con su institución tiene efectos muy negativos sobre su desempeño, estado anímico y salud mental. Echevarría Molina, I., & Sánchez Cabrero, R. (2021).

Existen diversos factores que involucran la insatisfacción laboral como: la sobrecarga laboral en el contexto actual, la falta de reconocimientos, remuneraciones no expectantes y otros de tipo personal e institucional, son indicadores de riesgo, ya que puede generar estados prolongados de estrés y otras afecciones a la salud corporal, emocional y psicológico. (Cortez-Silva, D., Campana, N., Huayana, N., & Aranda, J., 2021).

Por otro lado, la segunda variable objeto de análisis en esta investigación es la identificación institucional, que Según Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010), es el compromiso de los trabajadores con la institución, se traduce en la lealtad y la vinculación de los individuos con su organización. Como vemos, la identificación institucional, es un medio que orienta a interiorizar y asumir compromisos hacia el logro de los objetivos y metas institucionales, además de los valores establecidos como filosofía institucional, las que hacen sostenible en el tiempo.

Por tanto, que la identificación organizacional es el grado en que el trabajador se identifica y vincula personalmente con la actividad laboral, con las tareas asignadas y la visión y misión de la institución.

Según Vieira y Alves (2013) “que en la vinculación del individuo con la organización y con el trabajo, pueden desarrollar experiencias de placer y de sufrimiento. Para que el trabajo sea percibido como fuente placentera, el trabajador debe recibir el reconocimiento y las recompensas necesarias por las tareas realizadas”.

Álvarez y Col. (2014), consideran que la identificación organizacional presenta cuatro características claves: En primer lugar, por ser una categorización de la información social y no necesariamente un componente conductual, se considera una cognición en la que un individuo se percibe a sí mismo como relacionado psicológicamente con un grupo. El comportamiento puede derivarse de esta determinación. La segunda característica es que el individuo puede experimentar el éxito y el fracaso del grupo. Tercero, la familiarización no significa interiorizar valores, sino identificarse con ellos. Finalmente, las personas tienden a describirse a sí mismas en términos de pertenencia a un grupo, lo que se relaciona con la realidad social de vivir con otros grupos.

Para Robbins (1999, p.142) “la identificación organizacional es un tipo de las actitudes del individuo que está relacionada con las responsabilidades de su trabajo; donde los valores, metas y objetivos de la institución es parte de su vivencia cotidiana”.

Según Steven (2012), la identificación con la organización está caracterizada por las creencias, actitudes y la aceptación de los objetivos, metas y valores de la institución, además de la disposición al esfuerzo, la voluntad y el sacrificio en beneficio de la organización y, el deseo de ser parte de la organización.

Existen diversos factores que determinan la identificación institucional: Para Álvarez y Col. (2014), existen ciertos factores que hacen más favorable la identificación, estos factores deben ser reconocidos, promocionados y valorados por las autoridades de la institución. Como se sabe, el trabajador es el pilar del desarrollo institucional, es él quien,

con sus habilidades blandas y duras, es decir, profesionales, sacan adelante y llevan hacia la competitividad y el éxito a la institución.

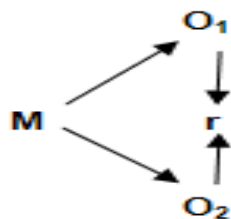
Según Cardozo y Goncalvez (2009), en la identificación organizacional de los trabajadores influyen directamente las características y condiciones del trabajo, la naturaleza y el significado de las recompensas, Además, de la existencia de alternativas u oportunidades de mejoras en el empleo, los tipos de relaciones sociales, el respeto de jerarquías, los valores y las normas de convivencia. Además, es preciso tener en cuenta rasgos como: la antigüedad del trabajador, edad, sexo, estado civil y otras condiciones que facilitan su desempeño laboral.

En síntesis, la identidad docente es una construcción dinámica, continua, social e individual. Es el resultado de su dedicación, perseverancia, capacitaciones y formación continua. La actividad docente debe ser considerada como fundamental para el desarrollo social, porque de ella depende la calidad de personas de una nación, su contribución es más que necesaria, por ello, es importante promocionar actividades, talleres, proyectos, recompensas y reconocimientos para que se sienta involucrado y comprometido con el desarrollo institucional.

MATERIALES Y MÉTODOS

Es una investigación de tipo cuantitativa, se utilizó el diseño descriptivo correlacional, analizando las relaciones entre las variables satisfacción laboral e identificación organizacional, se desarrolló en forma transversal, los datos analizados fueron recogidos en un periodo determinado.

Esquemáticamente el diseño es:



Dónde:

M: Muestra

O₁: variable 1: Satisfacción laboral

O₂: variable 2: Identificación organizacional

r: Coeficiente de correlación

El estudio es de nivel Correlacional, Ary (1994) la define como "un tipo de investigación descriptiva que se usa comúnmente y que trata de determinar el grado de relación existente entre las variables".

En la investigación se utilizó como método general al Método Científico y como métodos específicos: el Descriptivo y el Correlacional. El método Descriptivo, es un método que permite describir, analizar, comparar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos, eventos, situaciones, fenómenos, circunstancias o personas. Y, el método Correlacional permite establecer la relación existente entre dos o más variables a través del coeficiente de correlación.

La población de estudio lo constituyeron todos los docentes de las instituciones educativas de nivel primario de la provincia de Satipo de la región Junín. La muestra de estudio estuvo constituida por 96 docentes de cuatro Instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Satipo – Junín.

Tabla 1. Distribución de la muestra según género

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	FEMENINO		MASCULINO	
	ni	%	ni	%
I.E. 31515 Rafael Gastelua	33	(48,53%)	10	(35,71%)
I.E. 31834	04	(5,88%)	03	(10,71%)
I.E. José Olaya	14	(20,59%)	09	(32,14%)
I.E. 30632 Divino Niño Jesús	17	(25,00%)	06	(21,43%)
TOTAL	68	(100%)	28	(100%)

Fuente: Elaborado en la investigación.

Distribución de la muestra según condición laboral

Tabla 2. Distribución de la muestra según condición laboral

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	CONTRATADO		NOMBRADO	
	ni	%	nI	%
I.E. 31515 Rafael Gastelua	11	(50,00%)	32	(43,24%)
I.E. 31834	01	(4,55%)	06	(8,11%)
I.E. José Olaya	03	(13,64%)	20	(27,03%)
I.E. 30632 Divino Niño Jesús	07	(31,81%)	16	(21,62%)
TOTAL	22	(100%)	74	(100%)

Fuente: Elaborado en la investigación.

Para la recolección de datos se utilizó la Técnica de Medición Psicométrica tanto para la evaluación de la variable satisfacción laboral como de la variable identificación organizacional de los docentes.

En cuanto al instrumento de acopio de datos para la variable satisfacción laboral se empleó la “Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC” de Sonia Palma Carrillo (Lima, 1999) y para la variable identificación organizacional se hizo uso de “Escala de Identificación Organizacional”, los mismos fueron sometidos a una evaluación de validez y confiabilidad.

La “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC”, versión final quedó conformada por 33 ítems.

Cuadro Alfa de Cronbach de “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC”

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach (Escala Global)	N° de elementos
,887	33

Los resultados obtenidos mediante la prueba de Alfa de Cronbach permiten establecer que el instrumento de investigación es altamente confiable.

Por otro lado, la “Escala de Identificación Organizacional”, versión adaptada, quedó conformada por 9 ítems.

Cuadro 5 Alfa de Cronbach de la “Escala de Identificación Organizacional”

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach (Escala Global)	Nº de elementos
,744	9

Los resultados obtenidos a través de Alfa de Cronbach permiten establecer que la “Escala de Identificación Organizacional” es altamente confiable

RESULTADOS

A continuación, se detalla los resultados que se han obtenido en el proceso de investigación.

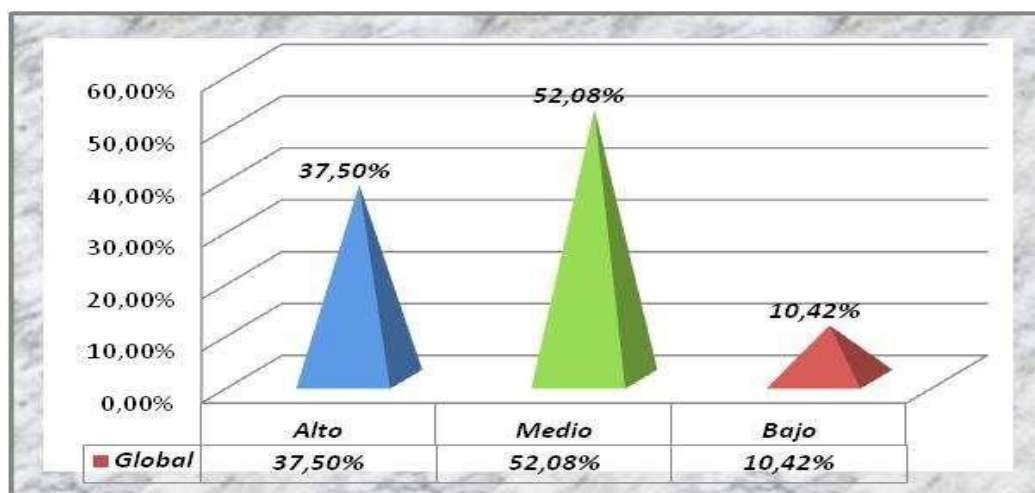
I. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en la muestra de estudio

Tabla 3. Frecuencia de datos de satisfacción laboral global

Niveles de satisfacción laboral	ni	%
Alto	36	(37,50%)
Medio	50	(52,08%)
Bajo	10	(10,42%)
TOTAL	96	(100%)

Fuente: Escala SL. – SPC

Figura 2. Frecuencia de datos de satisfacción laboral global



Fuente: Escala SL. – SPC

En la Tabla 3 y Figura 2, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral en forma global (33 ítems) de los docentes encuestados. Donde, del 100% (96) docentes evaluados, el 37,50% (36) se sitúan en un nivel alto de satisfacción laboral, el 52,08% (50) se ubican en un nivel medio y el 10,42% (10) poseen un nivel de bajo de satisfacción laboral en forma global.

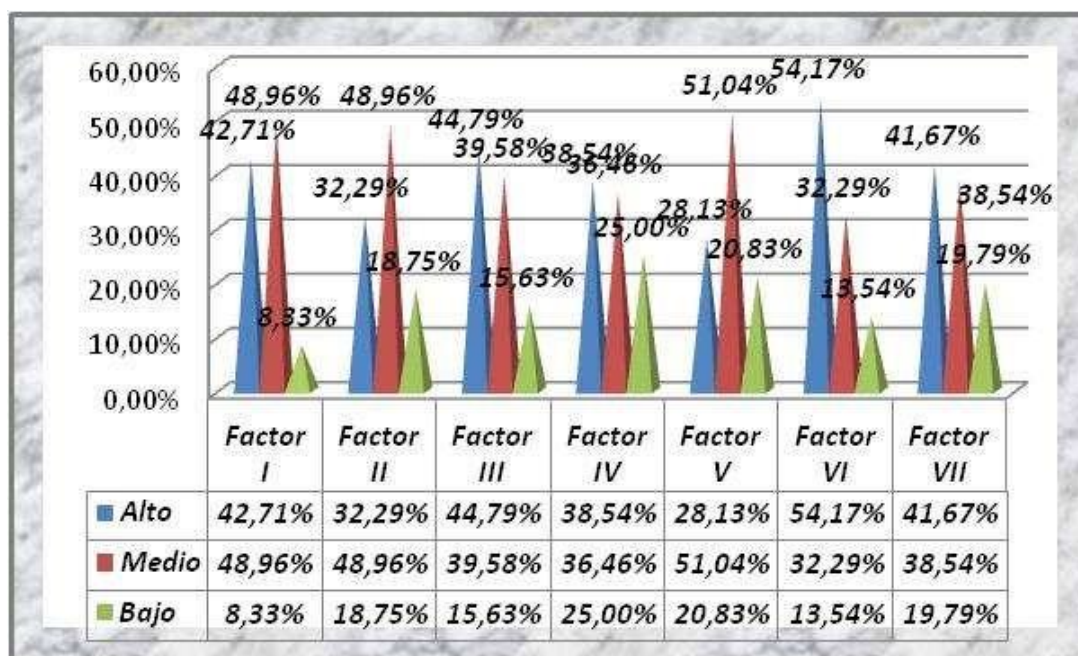
II. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por factores en la muestra total

Tabla 4. Frecuencia de datos de satisfacción laboral por factores en la muestra total

		FACTORES													
Satisf. Laboral Niveles	FACTOR I	FACTOR II		FACTOR III		FACTOR IV		FACTOR V		FACTOR VI		FACTOR VII			
	Condiciónes físicas y/o materiales	Beneficios laborales y/o remunerat.		Polit. administ.		Relaciones sociales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relac. con la autoridad			
	ni	%	ni	%	ni	%	ni	%	ni	%	ni	%	ni	%	
Alto	41	42,71%	31	32,29%	43	44,79%	37	38,54%	27	28,13%	52	54,17%	40	41,67%	
Medio	47	48,96%	47	48,96%	38	39,58%	35	36,46%	49	51,04%	31	32,29%	37	38,54%	
Bajo	08	8,33%	18	18,75%	15	15,63%	24	25,00%	20	20,83%	13	13,54%	19	19,79%	
TOTAL	96	100%	96	100%	96	100%	96	100%	96	100%	96	100%	96	100%	

Fuente: Escala SL. – SP

Figura 3. Frecuencia de datos de satisfacción laboral por factores en la muestra total



Fuente: Escala SL. - SPC

En la Tabla 4 y figura 3 se observa la distribución de las frecuencias de los datos de la evaluación de satisfacción laboral por factores en la muestra total; para el cual se tomó en cuenta siete factores detallados en la tabla y figura respectivamente.

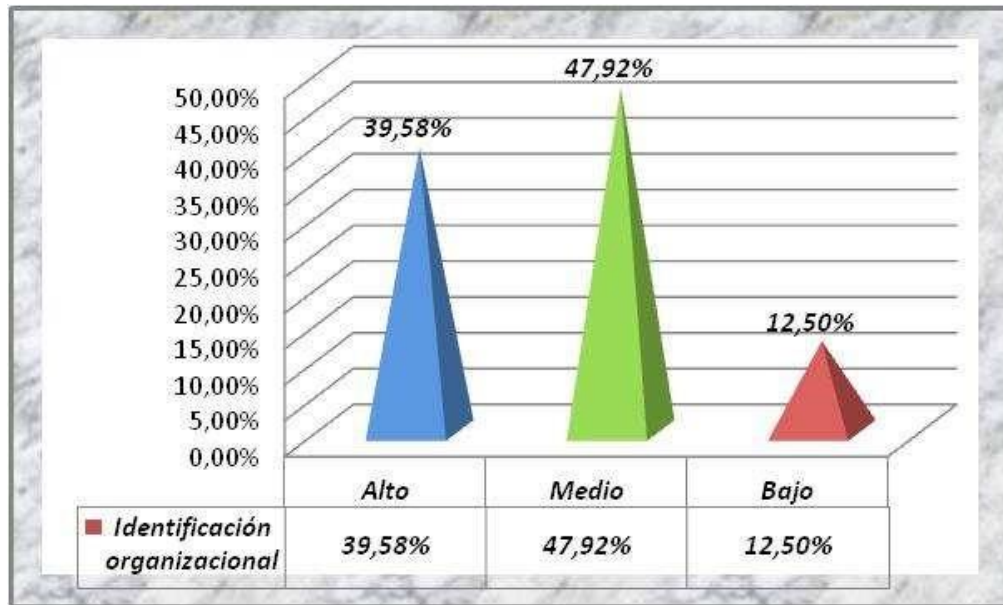
III. Análisis descriptivo de identificación organizacional en la muestra total

Tabla 5. Frecuencia de datos de identificación organizacional en la muestra total

<i>Identificación organizacional</i> <i>Niveles</i>	<i>Muestra total</i>	
	ni	%
Alto	38	39,58%
Medio	46	47,92%
Bajo	12	12,50%
TOTAL	96	100%

Fuente: Test identificación organizacional

Figura 4. Frecuencia de datos de identificación organizacional en la muestra total



Fuente: Test identificación organizacional

En la Tabla 5 y figura 4, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de identificación organizacional (12 ítems) en la muestra total. Así, del 100% (96) docentes evaluados, el 39,58% (38) se sitúan en un nivel alto de identificación organizacional, el 47,92% (46) se ubican en un nivel medio y el 12,50% (12) poseen un nivel de bajo de identificación organizacional en la muestra total.

IV. Nivel de correlación entre satisfacción laboral e identificación organizacional docente en la muestra total

Tabla 6. Resultados de la prueba *r* de Pearson de satisfacción laboral e identificación organizacional docente en la muestra de estudio

MUESTRA TOTAL								
CORRELACIÓN R (X, Y)	SATISFACCIÓN LABORAL (X)							
	FACTOR I	FACTOR II	FACTOR III	FACTOR IV	FACTOR V	FACTOR VI	FACTOR VII	GLOBAL
IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL (Y)	0,65*	0,64*	0,77*	0,72*	0,62*	0,66*	0,78*	0,90*
(Significativa; $p < 0,05$)								
Docentes evaluados: 96								

Fuente: SPSS V21

En la Tabla 6 se presenta los resultados obtenidos del procesamiento estadístico de los datos de los docentes según género a través de la prueba de r de Pearson. Se logró establecer que:

a. Satisfacción laboral (Factor I, Condiciones físicas y/o materiales) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,65^*$).

b. Satisfacción laboral (Factor II, Beneficios laborales y/o remunerativos) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,64^*$).

c. Satisfacción laboral (Factor III, Políticas Administrativas) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,77^*$).

d. Satisfacción laboral (Factor IV, Relaciones Sociales) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,72^*$).

e. Satisfacción laboral (Factor V, Desarrollo personal) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,62^*$).

f. Satisfacción laboral (Factor VI, Desempeño de tareas) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,66^*$).

g. Satisfacción laboral (Factor VII, Relación con la autoridad) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,78^*$).

h. Satisfacción laboral global e identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto y fuerte ($r=0,90^*$).

V. Nivel de correlación entre satisfacción laboral e identificación organizacional docente global y por dimensiones según género

Tabla 7. Puntajes de r de Pearson de satisfacción laboral e identificación organizacional docente según género

CORRELACIÓN R (X, Y)		SEGÚN GÉNERO							
		SATISFACCIÓN LABORAL (X)							
IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL (Y)		FACTOR I	FACTOR II	FACTOR III	FACTOR IV	FACTOR V	FACTOR VI	FACTOR VII	GLOBAL
	MASCU								
LINO		0,57*	0,65*	0,79*	0,68*	0,57*	0,66*	0,78*	0,90*
FEMEN									
INO		0,62*	0,61*	0,71*	0,82*	0,77*	0,69*	0,77*	0,90*

(Significativa; $p<0,05$)

Docentes evaluados: 96 – femenino (68) Masculino (28)

Fuente: SPSS V21

En la Tabla 7 se sintetiza los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico de los datos de la muestra de estudio según género a través de la r de Pearson. Se logró establecer que:

Satisfacción laboral global y por dimensiones e identificación organizacional en docentes de género femenino:

a. Satisfacción laboral (Factor I, Condiciones físicas y/o materiales) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel moderado ($r=0,57^*$).

b. Satisfacción laboral (Factor II, Beneficios laborales y/o remunerativos) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,65^*$).

c. Satisfacción laboral (Factor III, Políticas Administrativas) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,79^*$).

d. Satisfacción laboral (Factor IV, Relaciones Sociales) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,68^*$).

e. Satisfacción laboral (Factor V, Desarrollo personal) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel moderado ($r=0,57^*$).

f. Satisfacción laboral (Factor VI, Desempeño de tareas) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,66^*$).

g. Satisfacción laboral (Factor VII, Relación con la autoridad) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,78^*$).

h. Satisfacción laboral global e identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto y fuerte ($r=0,90^*$).

Satisfacción laboral global y por dimensiones e identificación organizacional en docentes de género masculino:

a. Satisfacción laboral (Factor I, Condiciones físicas y/o materiales) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,62^*$).

b. Satisfacción laboral (Factor II, Beneficios laborales y/o remunerativos) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,61^*$).

c. Satisfacción laboral (Factor III, Políticas Administrativas) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,71^*$).

d. Satisfacción laboral (Factor IV, Relaciones Sociales) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,82^*$).

e. Satisfacción laboral (Factor V, Desarrollo personal) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,77^*$).

f. Satisfacción laboral (Factor VI, Desempeño de tareas) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,69^*$).

g. Satisfacción laboral (Factor VII, Relación con la autoridad) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,77^*$).

h. Satisfacción laboral global e identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto y fuerte ($r=0,90^*$).

VI. Nivel de correlación entre satisfacción laboral e identificación organizacional docente global y por dimensiones según condición laboral

Tabla 8. Puntajes de r de Pearson de satisfacción laboral e identificación organizacional docente según condición laboral

CORRELACIÓN R (X, Y)		SEGÚN CONDICIÓN LABORAL							GLOBAL
		SATISFACCIÓN LABORAL (X)							
		FACTOR I	FACTOR II	FACTOR III	FACTOR IV	FACTOR V	FACTOR VI	FACTOR VII	
IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL (Y)	D. CONTRATADOS	0,60*	0,39*	0,83*	0,63*	0,07*	0,70*	0,77*	0,79*
	D.NOMBRADOS	0,67*	0,71*	0,75*	0,75*	0,77*	0,67*	0,78*	0,93*

(Significativa; $p < 0,05$)

Docentes evaluados: 96 – D. Contratados (22) D. Nombrados (74)

Fuente: SPSS V21

En la Tabla 8 se sintetiza los datos de los resultados del análisis estadístico de la muestra de estudio según la variable condición laboral, se utilizó el estadístico r de Pearson. Se logró establecer que:

Satisfacción laboral global y por dimensiones e identificación organizacional en docentes contratados:

a. Satisfacción laboral (Factor I, Condiciones físicas y/o materiales) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,60^*$).

b. Satisfacción laboral (Factor II, Beneficios laborales y/o remunerativos) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,39^*$).

c. Satisfacción laboral (Factor III, Políticas Administrativas) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,83^*$).

d. Satisfacción laboral (Factor IV, Relaciones Sociales) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel bajo ($r=0,63$).

e. Satisfacción laboral (Factor V, Desarrollo personal) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel bajo y débil ($r=0,07$).

f. Satisfacción laboral (Factor VI, Desempeño de tareas) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,70^*$).

g. Satisfacción laboral (Factor VII, Relación con la autoridad) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,77^*$).

h. Satisfacción laboral global e identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,79^*$).

Satisfacción laboral global y por dimensiones e identificación organizacional en docentes nombrados:

a. Satisfacción laboral (Factor I, Condiciones físicas y/o materiales) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,67^*$).

b. Satisfacción laboral (Factor II, Beneficios laborales y/o remunerativos) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,71^*$).

c. Satisfacción laboral (Factor III, Políticas Administrativas) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,75^*$).

d. Satisfacción laboral (Factor IV, Relaciones Sociales) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,75^*$).

e. Satisfacción laboral (Factor V, Desarrollo personal) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,77^*$).

f. Satisfacción laboral (Factor VI, Desempeño de tareas) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,67^*$).

g. Satisfacción laboral (Factor VII, Relación con la autoridad) / identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto ($r=0,78^*$).

h. Satisfacción laboral global e identificación organizacional

Existe una correlación directa y significativa entre estos factores a un nivel alto y fuerte ($r=0,93^*$).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A través de la investigación se logró describir y analizar la relación existente entre la satisfacción laboral y la identificación organizacional de los docentes de instituciones educativas con la finalidad de encontrar respuestas a los compromisos laborales que se establecen en bienestar de la productividad, el desempeño y la competitividad institucional.

El análisis descriptivo de las variables de estudio muestra mayor predominio de docentes con nivel medio de satisfacción laboral tanto a nivel global como por dimensiones.

Los resultados encontrados en el estudio son corroborados con otras investigaciones con la finalidad de darle una rigurosidad científica a nuestras afirmaciones, al respecto Chiang-Vega, Margarita, Hidalgo-Ortiz, Juan Pablo, & Gómez-Fuentealba, Nelly. (2021) señalan que la variable satisfacción laboral tiene una relación positiva y estadísticamente significativa sobre la dimensión identidad institucional como componente de la variable clima organizacional; además está determinado por las condiciones laborales, el lugar de trabajo, los objetivos, metas y éxitos logrados a través de las actividades asignadas; y mucho depende de la confianza en sus capacidades, habilidades y competencias personales.

Por otro lado, Alfaro, N. C. G., Montero, J. S. N., & Fernández, D. M. M. (2021) afirman que la teoría contemporánea de la gestión de recursos humanos en las actividades educativas no debe dejar de lado la variable la satisfacción laboral; dado de su importancia y significatividad en los compromisos e identidades en el proceso de producción o prestación del servicio y de ello depende los logros de aprendizajes de los estudiantes.

Entonces, para el éxito en el logro de los objetivos y propósitos de la institución educativa necesita de las fuerzas de los docentes; en este contexto la satisfacción o insatisfacción es fundamental, por ello se hace necesario implantar políticas internas que propicien reconocimientos que permitan que el docente esté contento y su labor cada vez sea fructífera.

En esa misma línea; Giron Bedon, S. C. (2021) determinó que la dimensión satisfacción laboral y la retención de los recursos humanos como filosofía de la gestión del

talento humano es significativa en los docentes de una institución educativa, estadísticamente se halló un valor igual a $0.00 < 0.05$ con un coeficiente de correlación Rho Spearman 0,544 siendo la mayoría de docentes que participaron en este estudio docentes nombrados del nivel secundario y del sexo femenino.

Asimismo, Gómez, O. T., Atúncar, C. Q., & Saravia, V. B. (2014) señalan que cada organización tiene una cultura organizacional propia, la misma que puede ser gestionada en función del plan estratégico; en este proceso la satisfacción laboral y la identificación institucional tienen que formarse mediante acciones sólidas, del cual depende el logro de los objetivos organizacionales.

Para Duche Pérez, Aleixandre Brian, Gutiérrez Aguilar, Olger Albino, & Paredes Quispe, Fanny Miyahira. (2019). “El nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes de la Universidad Pública y de la Universidad Privada (Asociativa) es de 68.07% y 74.81%, respectivamente. Permite afirmar que ambos casos tienen un fuerte compromiso organizacional, siendo la Universidad Privada (Asociativa) ligeramente mayor a diferencia de los docentes de la Universidad Privada (Societaria), con un nivel de compromiso de 42.60% que poseen un compromiso organizacional débil”.

Es fundamental, que los docentes se sientan apoyados y reconocidos institucionalmente, ello hará que internalicen la visión, misión, la filosofía corporativa como parte de su quehacer diario y además es importante la calidad y la calidez con que se asume el liderazgo educativo con una característica empática, comprometida y visionaria.

Ramírez Roja, A. L., & Benítez Guadarrama, J. P. (2012). Postulan que la satisfacción es una actitud que provocar sentimientos favorables o desfavorables, en función a las situaciones laborales dentro de su institución; en su investigación hallaron que la satisfacción laboral positiva no depende del género de la persona, tampoco de su edad ni de su antigüedad en la organización.

Entonces, de acuerdo a los investigadores, la satisfacción laboral depende de las condiciones laborales, la salud física y mental y en algunos casos de los reconocimientos y

consideraciones dadas por la institución; por tanto, es importante la implementación de políticas que aseguren tales variables en la organización.

Paredes Amador, E. S. (2019) señala: “estadísticamente existe influencia (t calculado = 8,756 y $p = 0,000$) de la satisfacción laboral sobre la identificación institucional del personal; asimismo, existe influencia (t calculado = 5,225 y $p = 0,000$) de la satisfacción laboral sobre el conocimiento de la entidad, también, existe influencia (t calculado = 7,406 y $p = 0,000$) de la satisfacción laboral sobre el compromiso del personal”

Tal como señala el autor, es fundamental para tomar decisiones institucionales que involucren el desarrollo y el fortalecimiento de la satisfacción laboral a través del compromiso emocional y de continuidad y hacer del trabajo una pasión necesaria en el logro de las metas y objetivos institucionales.

Tataje, F. A. O., Retamozo, N. M., Arana, A. A. T., & Ramirez, J. P. (2022) encontraron la existencia en un grado considerable que la identificación institucional tiene relación directa y significativa con niveles categóricos de calidad docente, propiciando la eficacia y eficiencia del logro de los objetivos organizacionales, estadísticamente concluyen que ($Rho = 0.642$) y altamente significativo ($p < 0.001$).

Como señala la teoría científica, que los niveles de compromiso organizacional tienen relación directa con el rendimiento y la calidad institucional, una mejora en la productividad, en el sector educación, con la calidad de enseñanza y el logro efectivo del aprendizaje de los estudiantes. Araoz, E. G. E., & Uchasara, H. J. M. (2020) consideran que los docentes que presenten un mayor compromiso organizacional, se desempeñarán de mejor manera en las acciones de enseñanza – aprendizaje y viceversa.

Desde esta perspectiva, es fundamental devolverles la dignidad laboral a los docentes, para el cual se tiene que partir generando políticas de consideración social, laboral, remunerativa y el estatus que permita reconocer la profesión, además de generar motivaciones permanentes mejorando cualitativamente su trabajo, otorgándole condiciones laborales saludables y agradables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan, Contreras, J. M. y Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 14, nº 1, pp. 105-118.
- Alfaro, N. C. G., Montero, J. S. N., & Fernández, D. M. M. (2021). *Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado*. *Revista inclusiones*, 267-276.
- Álvarez y col. (2014). *Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencia entre Empresas Públicas y Privadas*. Departamento de Psicología Social. Universidad de Granada.
- Araoz, E. G. E., & Uchasara, H. J. M. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica*. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054608>
- Arias Gallegos W. L. y Arias Cáceres, G. (2014) *Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*. *Ciencia & trabajo*, vol. 16, nº 51, pp. 185-191.
- Black, W. C. (2011). *Análisis multivariante de la satisfacción laboral* (5ª edición).
- Cardozo, Andreina y Goncalves Lila. (2009). *Relación entre el compromiso organizacional y la rotación voluntaria de personal*. Trabajo de Grado para optar al título de licenciado en Psicología, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Chiang, M., Martin, J., & Nunez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Biblioteca Comillas.
- Chiang-Vega, Margarita, Hidalgo-Ortiz, Juan Pablo, & Gómez-Fuentealba, Nelly. (2021). *Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales*. *RETOS. Revista de Ciencias de la*

Administración y Economía, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

Cortez-Silva, D., Campana, N., Huayana, N., & Aranda, J. (2021). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID19*. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

Duche Pérez, Aleixandre Brian, Gutiérrez Aguilar, Olger Albino, & Paredes Quispe, Fanny Miyahira. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos*. *Conrado*, 15(70), 15-24. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 29 de junio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es.

Echevarría Molina, I., & Sánchez Cabrero, R. (2021). *La satisfacción del docente de Educación Secundaria en España a través de TALIS*. *Revista Fuentes*. DOI: <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2021.15176>

Giron Bedon, S. C. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3945 Ugel 02, Lima-2021*. Disponible en: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_c85a0ae38278f023da2f5de9049f5042

Gómez, O. T., Atúncar, C. Q., & Saravia, V. B. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. *Industrial data*, 17(2), 56-66. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/816/81640856007.pdf>

Hermosa, A. M. (2010). *Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria*, *Revista Colombiana de Psicología*, (15), 81-89.

Hernández Juárez, J. L. (2017) *Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa*. *Daena: International Journal of Good Conscience*, vol. 12, n° 2, pp. 107-147.

- Limaymanta, Cesar H., & Turpo-Gebera, Osbaldo. (2021). *Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 116-140. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Omar, A. (2011) *Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor*. *Libera - bit*, vol. 17, nº 2, pp. 129-138.
- Paredes Amador, E. S. (2019). *La Satisfacción Laboral y su Influencia en la Identificación Institucional del Personal de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Año 2018*. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1143>
- Porras Cavero, María del Milagro, Cabrejos Ramos, Juan Carlos, Vargas Quispe, Guillermo, & Berrocal Villegas, Salomón. (2021). *Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), 00011. Epub 11 de junio de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- Ramírez Roja, A. L., & Benítez Guadarrama, J. P. (2012). *Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. Acta Universitaria*, 22(8), 33-42. <https://doi.org/10.15174/au.2012.376>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. 8va Edición. México: Prentice-Hall Hispanoamericana
- Steven, L. (2012). *Perspectivas de la carrera del profesor*. Barcelona: Paidós.
- Tataje, F. A. O., Retamozo, N. M., Arana, A. A. T., & Ramirez, J. P. (2022). *Identificación institucional y calidad docente en una universidad privada del Perú. Revista de ciencias sociales*, 28(5), 112-123. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471677>

- Tejero-González, Carlos M^a y Fernández-Díaz, M^a José (2009). *Medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar*. RELIEVE, v. 15, n. 2, 1-16
- Téllez-Martínez, S., Cantón-Mayo, I., & García-Martín, S. (2021). *Impedimentos a la consecución de la satisfacción y el bienestar docente*. *Campus Virtuales*, 10(1), 185-193. Disponible en: <http://www.uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/815>
- Vallejo, O. (2017). *Satisfacción laboral*. Utopía o realidad. Educosta.
- Vásquez, D. E. L., & Hornas, Í. A. D. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el colegio de bachillerato "Carmen Mora de Encalada", del Cantón Pasaje provincia El Oro en el periodo lectivo 2018–2019*. *Revista Científica de UCES*, 26(1), 69-83. Disponible en: <https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/cientifica/article/view/1120>
- Vieira, A. y Alves, M. (2013). *Mujeres en los equipos de enfermería: identificación organizacional y vivencias de placer y sufrimiento*. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* sept.-oct. Vol. 2.