



---

## ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

## ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND INSTITUTIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY TEACHERS


---

**Rosa Nyselly Céspedes de Pino**

Universidad Nacional de Pilar

Pilar, Paraguay

Estudiante de Doctorado en Ciencias de la Educación de la  
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

 de ORCID: 0009-0000-7955-5145

cespedesrosa153@gmail.com

**Conflictos de Interés:** Nada que declarar

**Recibido:** 16-02-23

**Aceptado:** 05-05-23

---

### Resumen

En esta investigación se analiza la relación entre satisfacción laboral y compromiso institucional desde una perspectiva descriptiva. Se procedió a la revisión bibliográfica de los artículos de diversos autores conocidos sobre el tema, accediendo a ellos por medio de Google Académico y por el portal Cicco del Conacyt Paraguay, realizando la búsqueda utilizándose las palabras clave: satisfacción laboral y compromiso institucional. Se consideraron fuentes bibliográficas de los años 2006 al 2010, posteriormente se dio énfasis en la búsqueda de materiales de los años 2014 al 2020. Para el mejor ordenamiento de las informaciones se elaboraron fichas bibliográficas, en las mismas se asentaron datos de los materiales, año, título y objetivo del trabajo; de las informaciones recabadas posteriormente se identificaron las que estaban relacionadas con el objetivo de esta investigación. Lo que permitió concluir que efectivamente existe una relación estrecha entre la satisfacción laboral y el comportamiento que una persona adopte hacia la institución; sin embargo, esto es algo más profundo, ya que existe una variable actitudinal, relacionado al bienestar psicológico y satisfacción con la vida de esa persona en particular.

*Palabras clave: compromiso institucional; docente universitario; satisfacción laboral.*

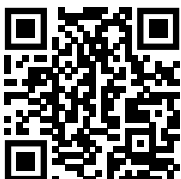
---

### Abstract

This research analyzes the relationship between job satisfaction and institutional commitment from a descriptive perspective. We proceeded to the bibliographic review of the articles of various well-known authors on the subject, accessing them through Google Scholar and the Cicco portal of Conacyt Paraguay, conducting the search using the keywords: job satisfaction and institutional commitment. The bibliographic sources from the years 2006 to 2010 were reviewed, later emphasis was placed on the search for materials from the years 2014 to 2020. For the best ordering of the information, bibliographic records were prepared, in which the data of the materials, year, title and objective of the work; From the information collected later, those related to the objective of this investigation were identified. Which allowed us to conclude that there is indeed a close relationship between job satisfaction and the behavior that a person adopts towards the institution; however, this is something deeper, since there is an attitudinal variable, related to the psychological well-being and satisfaction with the life of that particular person

*Keywords: Institutional commitment; University teacher; work satisfaction.*

---



Escaneá para la versión digital  
<https://doi.org/10.54360/rcupap.v3i1.126>

## 1. Introducción

La satisfacción personal relacionada con las condiciones laborales de los docentes afecta la manera en que se desempeñan y su vinculación institucional. Por su parte, Zabalza (2009) sostiene que algunas situaciones acontecen por aspectos relacionados con la precariedad en cuanto a incentivos, capacitaciones, duración de contratos e insuficiencia en cuanto a remuneraciones y reconocimientos. Si bien la universidad no es un mal lugar donde trabajar, existen fuertes presiones internas y externas que se ejercen sobre los profesionales docentes (pp. 69-70).

Jaik Dipp, Tena Flores y Villanueva Gutiérrez (2010) mencionan que en el ámbito educativo se han desarrollado algunos trabajos que hablan en general de las actitudes laborales en las instituciones, (Esteve, 1984; Martín, 1994; Rivera, 2000), e incluyen al compromiso institucional como una parte del compromiso organizacional; el trabajo de Edel, García y Casiano (2007) está enfocado directamente a evaluar el impacto del clima laboral en la actitud de compromiso institucional de docentes universitarios (p. 122).

Esta investigación bibliográfica busca describir los diferentes enfoques presentados por teóricos y los resultados de investigaciones sobre la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes universitarios.

Según Grajales (2000) el compromiso organizacional es la actitud generada partiendo de las percepciones que realiza el empleado acerca del proceso de interacción del trabajo que ofrece y la retribución otorgada por parte de la organización, comprendido por cuatro factores; participación, identificación, lealtad y pertenencia (p. 1).

Se realizó esta revisión, partiendo de la hipótesis de que existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso demostrado por el docente hacia la institución. Se analizaron apreciaciones y resultados de investigaciones, se ha realizado la contrastación de las mismas que posteriormente facilitaron la realización de las conclusiones.

Las diferentes Facultades de la UNP han pasado por los procesos de evaluación para obtener la acreditación de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES), para dichos procesos han sido convocados docentes, quienes debían participar del mismo *ad honorem* realizando los trabajos de relevamiento de datos y redacción de informes, convocatoria en las cuales se ha observado poco acatamiento de parte de los mismos, esta es una de las situaciones donde se ha evidenciado la falta de conexión con la institución, participación, identificación y pertenencia. Muchos podrían ser los condicionantes que contribuyeron para este tipo de comportamiento como, por ejemplo, debilidad en los canales de comunicación o motivacionales, falencias de gestión directiva, la precariedad de salarios, escasez de incentivos (becas, capacitaciones, incertidumbre sobre renovación de contratos laborales).

Para llegar al objetivo propuesto, el trabajo se estructura de la siguiente forma, contiene una introducción con la descripción del propósito del estudio, la problemática que propicia el análisis y el estado del arte logrado mediante la revisión bibliográfica. Posteriormente, se explica la metodología adoptada y la forma de acceso a los estudios científicos existentes en el tema. Se concluye con el resultado, discusión y conclusiones a las cuales se lograron llegar.

La satisfacción laboral es una de las variables estudiadas, al respecto podemos mencionar que Dormann & Zapf (2001) la consideran como un constructo muy importante en psicología organizacional y del trabajo, por el papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución tanto organizacional como individual.

En el material bibliográfico de Jaik Dipp, Tena Flores & Villanueva Gutiérrez (2010), se menciona a Guillen y Guil (2000), quienes 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 & Newstrom, 1993, p. 120).

---

## ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

### ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND INSTITUTIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY TEACHERS

Posteriormente, Barraza & Ortega (2009) realizan una afirmación que adquiere bastante importancia, ya que mencionan que la satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano, porque siempre se le ha asociado al desempeño, al grado de afirmar que un trabajador satisfecho tiende a mostrar un mejor desempeño.

Siguiendo con la presentación de conceptos relacionados con la satisfacción laboral, encontramos la apreciación de Herzberg (1959), llamada teoría de la satisfacción, el mismo presenta la suposición sobre la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: las circunstancias personales que están referidas al interior del sujeto y sus interpretaciones personales, y las circunstancias del trabajo en el sentido más amplio, tales como: beneficios, reconocimiento, políticas empresariales, entorno físico, seguridad laboral, compañeros de trabajo, entre otros. El balance que se presenta entre lo obtenido y lo esperado, da como resultado la satisfacción o la insatisfacción (Jaik Dipp, Tena Flores & Villanueva Gutiérrez, 2010, p. 121).

Algo semejante ocurre según las apreciaciones de Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller y Hulin (2017), quienes afirman que particularmente en los campos del comportamiento organizacional y de la psicología laboral existen dos principales motivos que justifican su accionar. El primero surge fundamentalmente de la relevancia de la satisfacción laboral para explicar distintas variables vinculadas con la efectividad organizacional, tales como el ausentismo, la rotación, el compromiso organizacional y el desempeño; el segundo sostiene que se desprende de la relevancia moral del fenómeno al constituir un determinante importante del bienestar del individuo, tanto desde el punto de vista de su salud física como mental.

Si bien, se han presentado diferentes conceptualizaciones sobre la satisfacción laboral, es imperante realizar un análisis de las posturas teóricas sobre sus determinantes, existen diferentes posturas, se realiza una discusión denominado debate individuo-situación, este primero se sustenta sobre la idea de fuerza situacional de Cooper y Withey (2009), el cual enfatiza la influencia que las variables organizacionales ejercen sobre el comportamiento, las actitudes y el bienestar de los empleados (Dierdorff & Morgeson, 2013).

Siguiendo con la misma idea de pensamiento, Humphrey, Nahrgang y Morgeson (2007), han suministrado evidencia acerca de la relevancia de los factores situacionales intrínsecos y extrínsecos para explicar la satisfacción laboral.

El enfoque situacional sostiene que las organizaciones constituyen situaciones fuertes y que, como tales, ejercen una influencia poderosa sobre las actitudes y el bienestar de los empleados, específicamente sobre su satisfacción laboral; propone que las situaciones psicológicas resultan poderosas de acuerdo al grado en que guían a las personas a percibir y construir los eventos de un modo convergente, inducen expectativas uniformes en cuanto a los patrones de respuesta más apropiados, proveen incentivos adecuados al desempeño de comportamientos considerados correctos e inculcan las habilidades necesarias para una ejecución satisfactoria. Estas ejercen en los empleados reacciones que los motiva a actuar y responder. En contraposición, situaciones organizacionales débiles no conducen a decodificaciones ni expectativas uniformes, rara vez ofrecen estímulos significativos al comportamiento deseado ni proveen las condiciones de aprendizaje apropiadas para la construcción de comportamiento (Pujol-Cols & Dabos, 2018, p. 6).

Como segundo frente de discusión se encuentran los disposicionalistas, quienes sostienen que los individuos poseen estados mentales inobservables, ligados a los rasgos de su personalidad, que se encuentran dotados de relativa estabilidad a través del tiempo y que, como tales, predisponen su actitud y su comportamiento en una gran diversidad de contextos organizacionales. Esta corriente ha logrado vincular distintas taxonomías de personalidad, entre ellas la Afectividad Positiva/Negativa, los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad y las Autoevaluaciones Esenciales (CSE, por sus siglas en inglés core self-evaluations), con diferentes medidas de satisfacción laboral (Pujol-Cols & Dabos, 2018, p. 4).

Con respecto a este enfoque, el disposicional, hallamos que el axioma central sobre el que se construye el mismo consiste en que los sujetos poseen estados mentales inobservables, llamados disposiciones, de elevada estabilidad a través del tiempo, con fuertes bases genéticas que predisponen sus actitudes y comportamientos en diversidad de contextos organizacionales. Otras contribuciones hacen referencia a que los individuos más positivamente dispuestos (caracterizados por una afectividad más positiva) tienden a interpretar de manera más objetiva y positiva los eventos que acontecen en sus vidas y a reaccionar más positivamente ante aquellos (Pujol-Cols & Dabos, 2018, p. 4).

---

## **ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS**

### **ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND INSTITUTIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY TEACHERS**

Brief, Butcher y Robertson (1995), mencionan que inclusive frente a condiciones organizacionales equivalentes, las tendencias disposicionales de los individuos condicionan la manera en la que estos perciben las características de su trabajo, así como cuán favorables les resultan dichos atributos. Contribuyendo con esta postura, una de las fuentes disposicionales más abordadas en la literatura recibe el nombre de taxonomía Afectividad Positiva/Afectividad Negativa.

Por último, encontramos a Thompson y Phua (2012), quienes sostienen que una manera de abordar este interrogante consiste en pensar a la satisfacción laboral en términos de dos categorías conceptualmente distintas. Como primera categoría, se encuentra la satisfacción laboral cognitiva, que surge como resultado de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo y de su comparación con un estándar cognitivo; y como segunda, la llamada satisfacción laboral afectiva, que constituye un constructo unidimensional y es representativa de una respuesta emocional positiva del empleado hacia el trabajo como un todo.

Todo lo expuesto con antelación evidencia el interés de la comunidad científica por indagar en los determinantes de la satisfacción laboral, se han expuesto enfoques de los estudios más destacados y los más fuertemente centrados en las características del individuo.

La siguiente variable estudiada es el compromiso institucional, donde el hallazgo de Davis & Newstrom (2001), hace referencia al compromiso hacia la institución u organización, que es el grado en el cual un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.

Siguiendo con apreciaciones sobre el tema, Olaskoaga-Larrauri, González-Laskibar, Barrenetxea-Ayesta & Diaz-De-Basurto-Uraga (2019), afirman que el compromiso institucional se caracteriza por una fuerte creencia y aceptación de las metas y normas de la organización, el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la organización y un fuerte deseo de seguir siendo parte de estas.

También encontramos que, para Meyer & Allen (1991), las tres principales dimensiones del compromiso estarían compuestas por el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

Sin embargo, para Bozeman & Perrewé (2001), el concepto se engloba en tres aspectos: primero instrumental basado en las expectativas de pérdidas y ganancias. Segundo, un estado afectivo mediante una identificación con la organización. Tercero, comportamental, que se expresa en dos tipos de conductas, el deseo de mantenerse como miembro de la organización reflejado en comportamiento de pertenencia y mostrar esfuerzos extras a favor de esta.

Siguiendo con la apreciación anterior de Bozeman & Perrewé (2001) coinciden con Peiró & Prieto (1996), quienes señalan que el pilar central se encuentra en estudiar las actitudes hacia el trabajo conjunto con el compromiso organizacional, es decir, la satisfacción laboral es una variable actitudinal que parece afectar al compromiso, a su vez, esta se encuentra estrechamente vinculada con otras variables psicológicas (bienestar psicológico y satisfacción con la vida).

Algo semejante ocurre con Duche Pérez, Gutiérrez Aguilar & Paredes Quispe (2019), quienes afirman que con respecto a la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, se ha encontrado gran cantidad de investigaciones que relacionan ambas variables; así por ejemplo, se ha estudiado la correlación entre dichas variables en una muestra de trabajadores universitarios quienes investigaron la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; un meta-análisis de correlaciones encontradas entre satisfacción laboral y compromiso organizativo en diferentes contextos; también han encontrado que la satisfacción laboral es la variable que en mayor medida pronostica el compromiso de los empleados (p. 17).

Para dar más sustento a la apreciación sobre el relacionamiento de ambas variables, Jaik Dipp, Tena Flores, & Villanueva Gutiérrez (2010), destacan la correlación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional, mencionando que en todas las investigaciones realizadas se ha hallado una correlación positiva entre las variables de estudio. (Duche Pérez, Gutiérrez Aguilar, & Paredes Quispe, 2019, p. 18).

---

## **ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS**

### **ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND INSTITUTIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY TEACHERS**

Por lo tanto, tomando como referencia estas afirmaciones, se puede considerar que existe una estrecha relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, donde la persona examina los aspectos tangibles de su vida, es decir, lo bueno y malo, y lo compara con cierto estándar o criterio, llegando a un juicio sobre su satisfacción, con esto se puede inferir que este último es un constructo más amplio, reflejando una respuesta afectiva general a la organización como un todo, intrínsecamente relacionada con un puesto de trabajo específico y a ciertos aspectos laborales particulares (Duche Pérez, Gutiérrez Aguilar, & Paredes Quispe, 2019, p. 17).

Analizando la influencia de actores positivos y negativos que intervienen en este relacionamiento de variables, autores como:

Dizgah, Mehrabian & Pour (2018), manifiestan que el compromiso afectivo explica la presencia de relaciones positivas con el afecto positivo, realización, bienestar en el trabajo, satisfacción con colegas, con el jefe y las promociones. Otros, como el compromiso de continuidad explica la satisfacción con el salario, jefes y promociones, y el compromiso normativo, explica satisfacción con el salario.

Sin embargo, el mismo autor menciona que existe una gran relación con el peso negativo como lo es el dinero; que representa éxito y respeto, no así el dinero como promotor del respeto. Evidenciándose, identificación plena con la institución, al obtener alto grado de compromiso afectivo y de continuidad (Dizgah, Mehrabian, & Pour, 2018).

Investigaciones referentes al tema han arrojado los siguientes resultados:

Ramos, (2005) ha realizado una investigación titulada “El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima” el objetivo del mismo era encontrar la relación que existe entre las tres dimensiones del compromiso organizacional con el desempeño de los profesores, se trabajó con una muestra de 35 profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima, el resultado de la investigación fue un bajo compromiso organizacional y desempeño académico; sin embargo, a pesar de los condicionantes se halló un alto compromiso afectivo (Ojeda Orta, 2014, p. 21).

En la investigación de Edel, Ruben; García, Arturo y Casiano, Rocío (2007), sobre “Clima y compromiso organizacional” que tuvo como objetivo analizar la relación del clima organizacional con algunas variables como la actitud, la motivación y el compromiso organizacional realizado a una muestra de 98 académicos de la Facultad de Pedagogía en la región de Xalapa, los resultados arrojaron que la percepción hacia el apoyo superior inmediato se ubicó en una actitud favorable; sin embargo, un 36% las percepciones de los docentes oscilan entre actitudes desfavorables y muy desfavorables, abriendo otra vez el debate sobre la actitud emotiva de los docentes y la gestión de sus superiores (Ojeda Orta, 2014, p. 21).

También Arturo Barraza en el 2008 llevó a cabo una investigación sobre “Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio con el objetivo de establecer el nivel de compromiso organizacional de los docentes” donde buscó determinar las dimensiones del compromiso organizacional, para lo cual la metodología adoptada fue la aplicación de 155 cuestionarios a profesores de educación preescolar, primaria, secundaria y nivel medio superior de la ciudad de Canatlán en el estado de Durango, con el resultado afirma 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, nivel educativo donde labora y número de hijos (Ojeda Orta, 2014, p. 22)

De igual manera y siguiendo la misma línea, Ojeda, Bernal y Ramírez (2009), llevaron a cabo otra investigación en una Universidad pública con una población de 450 estudiantes de maestría, de los que se tomó una muestra de 147. En esta investigación se pretendió determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la relación que muestra con algunas variables demográficas. Las variables demográficas utilizadas fueron edad, género, estado civil, antigüedad en el puesto, número de dependientes económicos y nivel de ingresos. Los resultados arrojaron que las variables demográficas género, edad, e ingresos, se pueden considerar como predictoras o diferenciadoras del compromiso organizacional, ya que tienen influencia significativa sobre la variable dependiente (p. 22).

---

## **ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS**

### **ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND INSTITUTIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY TEACHERS**

## 2. Metodología

Para la realización de la presente investigación se procedió a la revisión bibliográfica de artículos de diversos autores conocedores sobre el tema, accediendo a ellos por medio de Google Académico y por el portal Cicco de Conacyt Paraguay, se realizó la búsqueda utilizándose las palabras clave: satisfacción laboral y compromiso institucional. Se procedió a revisar de fuentes bibliografías de los años 2006 al 2010, posteriormente se dio énfasis en la búsqueda de materiales de los años 2014 hasta 2020. Para el mejor ordenamiento de las informaciones se elaboraron fichas bibliográficas, en las mismas se asentaron datos de los materiales, año, título y objetivo del trabajo; de las informaciones recabadas posteriormente se identificaron las que estaban relacionadas con el objetivo de esta investigación, ya que existen muchas variables e innumerables teorías sobre satisfacción, consecutivamente se procedió al análisis exhaustivo de textos para incorporarlos a este trabajo considerando las fuentes y referencias de las mismas y las Normas de Estilo Apa.

Los criterios de inclusión considerados para la elección de los artículos estaban relacionados con la satisfacción laboral y la manera en que esta influye en el compromiso demostrado hacia la institución donde labora, los años de publicación de los artículos y la confiabilidad de fuentes (artículos científicos publicados por revistas indexadas y algunos trabajos de grado).

## 3. Resultados y Discusión

Los resultados del estudio apoyan en gran medida la idea planteada en el trabajo sobre el vasto relacionamiento existente entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional demostrado por las personas hacia la misma.

Se da énfasis en la satisfacción laboral como una variable actitudinal que afecta al compromiso, la misma se basa en las expectativas de pérdidas y ganancias sobre las metas autopropuestas por el individuo como primer aspecto, seguido por un estado afectivo que lo identifica con la organización y, por último, el comportamental que hace que el mismo adquiera cierta conducta con acciones y actividades específicas, motivado por el deseo de mantenerse como miembro de la organización, es allí donde se puede ver reflejado en comportamiento de pertenencia y demostrar acciones y realizar esfuerzos a favor de la misma.

Siguiendo la postura de que la satisfacción laboral es una variable actitudinal, existen varios enfoques sobre sus determinantes, uno de ellos es el enfoque situacional que sostiene que las organizaciones constituyen situaciones fuertes y que, como tales, ejercen una influencia poderosa sobre las actitudes y el bienestar de los empleados, específicamente sobre su satisfacción laboral propone que las situaciones psicológicas resultan poderosas de acuerdo al grado en que guían a las personas a percibir, construir y reaccionar ante ellos. El segundo enfoque es el de los disposicionalistas, quienes sostienen que los individuos poseen estados mentales inobservables, ligados a los rasgos de su personalidad, que se encuentran dotados de relativa estabilidad a través del tiempo y que, como tales, predisponen su actitud y su comportamiento en una gran diversidad de contextos organizacionales.

Y reforzando lo propuesto como primordial para lograr la satisfacción laboral, como es la parte emotiva, se halló una investigación realizada por Arias (1991), donde señala que el compromiso institucional puede ser entendido como un deber moral adquirido hacia una persona o institución.

Esta apreciación se sustenta en lo planteado por Martínez Selva (2004) que sostiene que la satisfacción laboral es la sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a la organización y de conseguir objetivos y logros profesionales.

Robbins (1999), también indica que el compromiso organizacional, es la actitud de una persona relacionada con su trabajo, y lo define como el estado en el cual un sujeto se identifica con las metas de la organización y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.

---

## ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

### ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND INSTITUTIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY TEACHERS

En algunas apreciaciones teóricas se menciona todo lo relacionado al bienestar psicológico y satisfacción con la vida, donde influyen los aspectos laborales relacionados con circunstancias del trabajo, tales como la precariedad en cuanto a incentivos, capacitaciones, duración de contratos e insuficiencia en cuanto a remuneraciones, reconocimientos, políticas institucionales, entorno físico, seguridad laboral, compañeros de trabajo, entre otros, y sus interpretaciones personales, este balance se presenta entre lo obtenido y lo esperado dando como resultado la satisfacción o la insatisfacción, sustentando por lo que sería la satisfacción laboral cognitiva que surge como resultado de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo relacionado con el estándar de cada uno, y como segunda, la llamada satisfacción laboral afectiva la cual constituye un constructo unidimensional y es representativa de una respuesta emocional positiva del empleado hacia el trabajo como un todo corroborado por algunas investigaciones realizadas y expuestas en este trabajo.

Lo expuesto se relaciona directamente con esa actitud de compromiso que puede demostrar la persona/docente hacia su institución; con respecto a esa manifestación de lealtad, pertinencia e involucramiento en las actividades en las cuales son convocadas, las tres principales dimensiones del compromiso estarían compuestas por el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

Existen investigaciones que evidencian que uno de los aspectos predominantes para el compromiso es el afectivo, el motivacional, el determinante para la toma de decisión.

Lo profundo del psiquismo humano, expectativas, sentimientos, educación e inclusive la ética del mismo con respecto a sus responsabilidades juegan un papel fundamental.

#### **4. Conclusiones**

La problemática presentada que da origen a este trabajo se basa en una experiencia institucional relacionada con convocatorias realizadas a docentes para actividades en las cuales se ha notado poca participación de los mismos; esta situación es solo una de las varias que se pueden dar como referencia de la falta de compromiso institucional.

Varias pueden ser las razones, sin embargo, la propuesta del trabajo era demostrar que la satisfacción laboral puede estar relacionada con este comportamiento, para esto se recurrió a una revisión bibliográfica con el fin de indagar sobre aspectos más específicos propuestos por estudiosos sobre el tema y resultados de investigaciones.

Se concluye que efectivamente existe una relación estrecha entre la satisfacción laboral y el comportamiento que una persona adopte hacia la institución; sin embargo, esto es algo más profundo, ya que existe una variable actitudinal, relacionado al bienestar psicológico y satisfacción con la vida de esa persona en particular. Cada persona se propone metas, tiene expectativas y no lograrlas pueden producir este tipo de reacciones, esa sensación de insatisfacción resulta condicionante y pueden estar relacionadas con factores situacionales, intrínsecos o extrínsecos.

Los aspectos laborales, tales como la precariedad en cuanto a incentivos, capacitaciones, duración de contratos e insuficiencia en cuanto a remuneraciones, reconocimientos, políticas institucionales, entorno físico, seguridad laboral, compañeros de trabajo, entre otros, pueden dar como resultado la insatisfacción, afectando directamente la parte afectiva de la persona y por último el comportamental que hace que el mismo adquiera cierta conducta relacionada con el compromiso institucional; si los mismos aspectos son tratados de forma positiva, brindando todas opciones que llenen las expectativas de esta persona, es más factible que su comportamiento sea otro.

Con estos resultados se demuestra la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional, sentido de pertenencia demostrado por las personas/docentes; destacando que lo primordial es trabajar la parte afectiva y moral de las mismas.

Los datos obtenidos mediante esta revisión bibliográfica podrían ser consideradas como base para futuras investigaciones tomando la misma población, Docentes Universitarios de la Universidad Nacional de Pilar, y conocer específicamente los aspectos que producen su satisfacción o insatisfacción que podrían influir en su involucramiento y compromiso con la institución.

---

## **ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS**

## **ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND INSTITUTIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY TEACHERS**

## Referencias

- Arias, F. (1991). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas.
- Barraza, M., & Ortega, M. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa. Veracruz, México.
- Bozeman, D., & Perrewe, P. (2001). El efecto de la superposición del contenido en el compromiso de la organización, cuestionario-rotación de las relaciones cognitivas. *Revista de Psicología Aplicada*, 161-173.
- Brief, A., Butcher, A., & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Dierdorff, E., & Morgeson, F. (2013). Getting what the occupation gives: Exploring multilevel links between work design and occupational values. *Personnel Psychology*, 66(3), 687-721.
- Dizgah, M., Mehrabian, F., & Pour, M. (2018). Study the effect of emotional intelligence on job satisfaction considering the mediator role of job burnout, emotional labor, emotional inconsistency, personality deprivation and deficiency of individual success in the staff of Guilian University of Medica. *Journal of Health and Safety at Work*, 8(1). Obtenido de <http://dsp.gums.ac.ir/handle/gums/7099>
- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). A Meta-Analysis of Stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483-504.
- Duche Pérez, A., Gutiérrez Aguilar, O., & Paredes Quispe, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 15(70), 15-24. Obtenido de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/Conrado>
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). Clima y compromiso organizacional, riqueza, producción práctico. Obtenido de [www.eumed.net/libros/2007c/340/](http://www.eumed.net/libros/2007c/340/)
- Grajales, T. (2000). Manual de la Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios ASD. 1-10. Recuperado el 2020, de <http://tgrajales.net/compinstit.pdf>
- Humphrey, S., Nahrgang, J., & Morgeson, F. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1353.
- Jaik Dipp, A., Tena Flores, J. A., & Villanueva Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional de los Docentes de Posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 10(19), 119-130. Recuperado el 2020, de [http://www.umce.cl/~dialogos/n19\\_2010/jaik.swf](http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/jaik.swf)
- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer-Mueller, J., & Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.
- Martínez Selva, J. M. (2004). *Estrés Laboral para directivos y empleados*. Madrid: Rigorma Gráfica, S.A.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Ojeda Orta, M. E. (diciembre de 2014). Análisis de la Relación entre Compromiso Organizacional y Percepción de Apoyo Organizacional en Docentes Universitarios. Tesis que para obtener el grado de Doctora en Psicología. Tijuana, B. C.
- Ojeda, E., Bernal, B., & Ramírez, C. (2009). Identificación con los objetivos organizacionales y su relación con algunas variables demográficas. Congreso de investigación Academia Journals.com, Vol. III Educación C, 9-13. Obtenido de <http://congreso.academiajournals.com/downloads/Volumen%20III%20Educacion%20C.pdf>
- Olaskoaga-Larrauri, J., Gonzalez-Laskibar, X., & DiazDe-Basurto-Uraga, P. (2019). Spanish University Reforms and Job Satisfaction: Is There Only One Way Out? *Educational Policy*, 33(2), 291-318. Recuperado el 2020, de <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0895904817691839>
- Peiró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Pujol-Cols, J., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Ramos, A. (2005). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima. Tesis para Maestría. Universidad de Colima.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional* (8va edición ed.). México: Prentice Hall.
- Thompson, E., & Phua, F. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group and Organization Management*, 37(3), 275-307.
- Zabalza, M. Á. (2009). Ser profesor universitario hoy. *La Cuestión Universitaria*(5), 68-80. Recuperado el 2020

---

## ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

### ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND INSTITUTIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY TEACHERS