



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN

LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD

EDUCATIVA ALICIA MARCUARD DE YEROVI”

Proyecto de investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciatura en Gestión del Talento Humano

AUTORES:

Cristian Roberto Tipán Ayala

Liseth Andrea Pruna Cadena

TUTOR:

Mg. Angelita Elizabeth Romero Poveda

LATACUNGA - ECUADOR

FEBRERO – 2025

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

**TITULO: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ALICIA MARCUARD DE
YEROVI”**

Autores:

Tipán Ayala Cristian Roberto

Pruna Cadena Lisseth Andrea

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad educativa, el proyecto de investigación plantea que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral son factores clave en el desempeño y retención de los empleados, se fundamentó teóricamente que el compromiso organizacional es un vínculo entre el trabajador y la organización, y la variable de satisfacción laboral es como se siente el trabajador en la organización. La metodología empleada es cuantitativa y no experimental, con un diseño transversal y descriptivo, la técnica utilizada es la encuesta para medir el nivel de compromiso organizacional y satisfacción laboral en 26 trabajadores de la institución educativa, el instrumento utilizado para el compromiso organizacional es de Meyer y Allen (1991) que divide, el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo, en 18 ítems divididas por tres dimensiones y para la satisfacción laboral se utilizó el instrumento de Smith, Kendall y Hulin (1969) este divide en siete dimensiones, naturaleza del trabajo, supervisión, oportunidades de promoción, salario, relaciones con compañeros, condiciones de trabajo, reconocimiento y recompensas, el que consta de 20 ítems. Los resultados de los niveles de compromiso organizacional son: bajo 7,69%, 61,54% medio y el alto es de 30.77% y de la satisfacción laboral los niveles son: bajo 3.85%, medio 30.77% y alto 65.38%, también se realizó la correlación de Spearman entre las dos variables el valor del coeficiente es de 0,589 lo que indica una relación positiva fuerte entre ambas variables.

Palabras clave: Compromiso organizacional, satisfacción laboral, trabajadores.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

THEME: ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION ON WORKERS OF ALICIA MARCUARD DE YEROVI EDUCATIVE UNIT”

AUTHORS:

Tipán Ayala Cristian Roberto

Pruna Cadena Lisseth Andrea

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between organizational commitment and job satisfaction of workers in the educational unit, the research project suggests that organizational commitment and job satisfaction are key factors in employee performance and retention, it was theoretically based on the fact that organizational commitment is a link between the worker and the organization, and the variable of job satisfaction is how the worker feels in the organization. The methodology used is quantitative and not experimental, with a cross-sectional and descriptive design, the technique used is the survey to measure the level of organizational commitment and job satisfaction in 26 workers of the educational institution, the instrument used for organizational commitment is Meyer and Allen (1991) which divides affective commitment, continuity commitment and normative commitment into 18 items divided by three dimensions and for job satisfaction the instrument of Smith, Kendall and Hulin (1969) was used, this is divided into seven dimensions, nature of work, supervision, promotion opportunities, salary, relationships with colleagues, working conditions, recognition and rewards, which consists of 20 items. The results of the levels of organizational commitment are: low 7.69%, medium 61.54% and high is 30.77% and of job satisfaction the levels are: low 3.85%, medium 30.77% and high 65.38%, the Spearman correlation was also performed between the two variables, the coefficient value is 0.589 which indicates a strong positive relationship between both variables.

Keywords: Organizational commitment, job satisfaction, workers.

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de nuestro proyecto de investigación, un trabajo que no habría sido posible sin el apoyo incondicional de muchas personas.

En primer lugar, agradecemos profundamente a nuestra tutora de tesis Mg. Angelita Elizabeth Romero Poveda, por su orientación, paciencia y sabiduría. Gracias por compartir con nosotros sus conocimientos y por motivarnos constantemente a superar los desafíos que se presentaron a lo largo de este proceso.

De igual manera a la Rectora Mg. Jenny Balseca por darnos la apertura de realizar nuestro proyecto de investigación en la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi.

***Cristian Roberto Tipán Ayala
Lisseth Andrea Pruna Cadena***

DEDICATORIA

Con gran amor y gratitud dedico este trabajo a mi querida madre, quien, aunque ya no esté físicamente conmigo, sigue siendo mi inspiración y mi guía pues su amor incondicional y todas las enseñanzas que me dejó, me han dado la fuerza para superar cada obstáculo. Este logro también es suyo porque en cada página está su legado.

A mi hija, quien ha sido la luz de mi vida y la mayor motivación para seguir adelante, pues su sonrisa y amor me han impulsado a ser mejor cada día y a luchar por mis sueños.

Con mucho cariño a nuestra tutora, la Mg. Angelita Romero por sus amabilidad y paciencia incondicional a lo largo de este proceso, pues su apoyo y conocimiento han sido clave para la culminación de este proyecto. A su vez agradezco cada uno de los docentes quienes han impartido todo ese conocimiento durante esta trayectoria académica.

Y a toda mi familia quienes con su apoyo incondicional y su paciencia han sido un pilar fundamental en cada paso de este camino, sin ellos este sueño no sería posible. A todos.

Cristian Roberto Tipán Ayala

DEDICATORIA

Quiero dar gracias a dios, quien ha sido mi guía y mi fortaleza en cada paso de este camino, por brindarme sabiduría y perseverancia en todo momento.

Dedico mi tesis a mis padres Luis Pruna y Juana Cadena por su sacrificio, su amor incondicional y su apoyo constante, gracias por enseñarme a nunca rendirme y ser la razón de mi fortaleza para seguir hacia delante.

A mi abuelita Rosa Aguayo por brindarme su amor, su apoyo y sus consejos durante este proceso y ser fuente constante de mi inspiración.

A mi hermano Danilo Pruna por ser mi compañero incondicional y por darme un motivo para seguir hacia delante y ser un buen ejemplo para su camino.

A mi compañero de vida Sebastián Berrezueta quien ha sido mi mayor apoyo y la razón de muchas sonrisas durante este proceso, gracias por tu paciencia, por creer en mi cuando más lo necesitaba y por estar siempre a mi lado apoyándome en mis peores momentos.

Liseth Andrea Pruna Cadena

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ALICIA MARCUARD DE YEROVI”, de Tipán Ayala Cristian Roberto; Pruna Cadena Lisseth Andrea, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 21 de febrero del 2025



Mgs. Angelita Elizabeth Romero Poveda

C.I: 0503241119

TUTORA

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de ciencias administrativas y económicas; por cuanto, los postulantes: Tipán Ayala Cristian Roberto, Pruna Cadena Lisseth Andrea, con el título del Proyecto de Investigación: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ALICIA MARCUARD DE YEROVI"**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 21 de febrero de 2025

Para constancia firman:


Kevin Ramiro Herreria Gallardo
LECTOR 1 (PRESIDENTE)
CI: 0503141269


Evelyn Alexandra Tovar Molina
LECTOR 2 (MIEMBRO)
CI: 0503804593


Ángel Alberto Villarroel Maya
LECTOR 3 (MIEMBRO)
CI: 0602765406

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación con el tema: **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ALICIA MARCUARD DE YEROVI”** de Tipán Ayala Cristian Roberto, Pruna Cadena Lisseth Andrea, de la carrera de Gestión del Talento Humano, remitimos la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Turnitin, con un porcentaje de coincidencias del 8 %; y 0% en uso del I.A, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

The image contains two screenshots from the Turnitin plagiarism detection system. The left screenshot shows a report with a general similarity of 8%. It includes sections for 'Filtros de modo de informe' (report filters), 'Fuentes principales' (main sources), and 'Marcas de integridad' (integrity marks). The right screenshot shows a report with 0% detected as AI. It includes a 'Preguntas Frecuentes' (Frequently Asked Questions) section.

Latacunga, 25 de febrero de 2025

Mgs. Angelita Elizabeth Romero Poveda

C.C: 0503241119

TUTORA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Cristian Roberto Tipán Ayala, con cédula de ciudadanía No. 0504020900, Lisseth Andrea Pruna Cadena, con cédula de ciudadanía No. 0550126247, declaramos ser autores del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ALICIA MARCUARD DE YEROVI”**, siendo la Psc. Org. Angelita Elizabeth Romero Poveda Mg., tutora del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, febrero 00 del 2024

Cristian Roberto Tipán Ayala

C.C: 0504020900

Lisseth Andrea Pruna Cadena

C.C: 0550126247

CONTRATO DE DESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **TIPÁN AYALA CRISTIAN ROBERTO**, identificado con cédula de ciudadanía No. **0504020900** de estado civil **casado**, a quien en lo sucesivo se denominará **EL CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. – **EL CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ALICIA MARCUARD DE YEROVI”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: abril 2021 – agosto 2021

Finalización de la carrera: octubre 2024 – marzo 2025

Aprobación en Consejo Directivo: de del 2025

Tutora: Psc. Org. Angelita Elizabeth Romero Poveda Mg

Tema: **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ALICIA MARCUARD DE YEROVI”**

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **EL CEDENTE**, autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **EL CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.

d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.

e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **EL CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo sentido **EL CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **EL CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 00 días del mes de febrero del 2025.

Cristian Roberto Tipán Ayala
EL CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

CONTRATO DE DESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **PRUNA CADENA LISSETH ANDREA**, identificado con cédula de ciudadanía No. **0550126247** de estado civil **soltera**, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. – **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ALICIA MARCUARD DE YEROVI”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: abril 2021 – agosto 2021

Finalización de la carrera: octubre 2024 – marzo 2025

Aprobación en Consejo Directivo: de del 2025

Tutora: Psc. Org. Angelita Elizabeth Romero Poveda Mg

Tema: **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ALICIA MARCUARD DE YEROVI”**

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE**, autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.

- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLAUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que LA CESIONARIA no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido LA CEDENTE declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLAUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLAUSULA SÉPTIMA. - CLAUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de LA CESIONARIA el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo sentido LA CEDENTE podrá utilizarla.

CLAUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de LA CEDENTE en forma escrita.

CLAUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLAUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLAUSULA UNDECIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 00 días del mes de febrero del 2025.

Lisseth Andrea Pruna Cadena
EL CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

2. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

“Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi”

Fecha de inicio: abril 2024

Fecha de finalización: febrero 2025

Lugar de ejecución:

Cantón: Latacunga; **Provincia:** Cotopaxi; **Zona:** 3; **Institución:** Universidad Técnica de Cotopaxi

Facultad que auspicia

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia:

Carrera de Gestión del Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):

No corresponde

Grupo de investigación

No corresponde

Equipo de Trabajo:

Lisbeth Andrea Pruna Cadena / **CI:** 0550126247 Cristian Roberto Tipán Ayala / **CI:** 0504020900

Angelita Elizabeth Romero Poveda, Mg. / **C.I:** 0503241119

Área de Conocimiento:

Administrativo / Gestión del Talento Humano

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones.

Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):

Estudios del trabajo y Gestión Humana en las organizaciones del siglo XXI.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las últimas décadas, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral han sido temas de creciente interés en el ámbito de la investigación organizacional y recursos humanos a nivel global. Estos conceptos, están muy relacionados por lo que tienen un gran impacto en el desempeño y la retención de trabajadores, de igual manera las organizaciones han enfrentado desafíos para mantener altos niveles de compromiso y satisfacción debido a los cambios económicos, tecnológicos y sociales.

Varios estudios han evidenciado que el compromiso organizacional tiene una correlación positiva con la satisfacción laboral y el rendimiento en el trabajo. De acuerdo con Meyer y Allen en 1991, el compromiso organizacional consta de tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo. Por otro lado, la satisfacción laboral se refiere a la actitud general que los empleados tienen hacia sus trabajos y se ha asociado con la motivación, la productividad y la retención. (Gonzalez, 2021)

En un estudio realizado por Lotta (2017) con una muestra de 221 trabajadores, se encontró una correlación significativa entre el compromiso organizacional y el apoyo constante en las organizaciones. Además, se identificó que el compromiso afectivo es la dimensión con mayor asociación a la satisfacción laboral. Los docentes que perciben retroalimentación y participan en actividades organizacionales experimentan un mayor compromiso y satisfacción.

Según Hernández & Ramos (2018), el estado emocional positivo de los docentes se traduce en un mejor servicio al cliente final, que en el contexto educativo son los estudiantes. Por lo tanto, es fundamental abordar el compromiso organizacional como un factor clave para la satisfacción laboral y, en última instancia, para el éxito académico.

En el ámbito global, diversos estudios sugirieron que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral son factores determinantes para el éxito y sostenibilidad de las empresas. La literatura reciente ha mostrado una tendencia creciente hacia la exploración de estos conceptos, destacando su impacto en la productividad y el bienestar de los empleados. Por ejemplo, se encontró que un alto nivel de compromiso organizacional se asocia con una mayor satisfacción laboral, lo cual, a su vez, puede reducir la rotación de personal y mejorar la calidad del trabajo (Meyer, Stanley, & Vandenberg, 2020)

De igual manera se evidenció que las diferencias culturales y económicas influyen de manera significativa en cómo los empleados perciben su satisfacción y compromiso. En países desarrollados, los beneficios y las políticas de bienestar para empleados suelen estar más consolidados, lo que contribuye a niveles más altos de satisfacción y compromiso. Por el contrario, en países en desarrollo, donde los recursos pueden ser más limitados, la satisfacción y el compromiso pueden verse afectados por factores como la estabilidad económica y la seguridad laboral (Hofstede, 2001)

Un informe de la organización internacional del trabajo (2019) destacó que, a pesar de las mejoras en las condiciones laborales en muchas regiones, la satisfacción laboral seguía siendo un desafío crítico para muchas organizaciones. Además, la globalización y la digitalización del trabajo transformaron las expectativas de los trabajadores y los patrones de trabajo, lo que planteó nuevas demandas en las organizaciones que buscaban mantener un personal comprometido y satisfecho.

En un estudio realizado por Gallup (2018) se encontró que solo el 15% de los empleados a nivel mundial se consideraban realmente comprometidos con sus trabajos. Esta cifra reveló una brecha significativa en el compromiso organizacional y subrayó la necesidad de nuevas estrategias para mejorar la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores.

Además, investigaciones recientes sugieren que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral están influenciados por factores culturales, económicos y legales. Por ejemplo, Kim (2020) señaló que las diferencias culturales pueden afectar la percepción de los empleados sobre lo que constituye un entorno laboral satisfactorio y comprometido. Como antecedentes internacionales se cuenta con el estudio sobre el vínculo entre compromiso organizacional y satisfacción laboral, los datos dados consistieron en 118 licenciados de diferentes entidades como es el sexo, edad y su experiencia laboral y profesional.

Los resultados mostraron una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, el compromiso afectivo es la dimensión que mayor grado de asociación tiene con la satisfacción laboral y el compromiso con la organización por parte de los docentes están relacionados con la percepción de retroalimentación y actividades de participación en la empresa, junto con la satisfacción de obtener una retribución remunerativa acorde a sus expectativas. (Buitrón, 2020)

La satisfacción en el trabajo y el compromiso con la organización con actitudes clave relacionadas con el empleo y al mismo tiempo representan problemas importantes para las empresas. Es por ello que los trabajadores que están satisfechos con su trabajo suelen estar comprometidos con la organización, mostrando una actitud positiva hacia sus tareas y a menudo, superando las expectativas habituales. (Quispe & Paucar, 2020)

El compromiso organizacional y la satisfacción laboral han sido asuntos de gran relevancia en la investigación organizacional, dado que los elementos están íntimamente vinculados con el rendimiento, la permanencia y el bienestar de los trabajadores. En el escenario ecuatoriano, se notó que estos elementos han ganado importancia en años recientes debido al aumento de la relevancia de la competitividad empresarial y la optimización del ambiente organizacional. Las entidades ecuatorianas empezaron a admitir que la dedicación de los trabajadores no solo está vinculada con la fidelidad hacia la compañía sino también con la gratificación que sienten en sus puestos de trabajo.

En Ecuador, la realidad no es distinta, se ha observado que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral varían considerablemente según el sector y el tipo de organización. Por ejemplo, en el sector público, los niveles de compromiso suelen ser más bajos comparados con el sector privado, donde las oportunidades de desarrollo y la remuneración son más competitivas. Asimismo, estudios locales han señalado que factores como el liderazgo, el ambiente laboral y las políticas de recursos humanos son determinantes clave en la satisfacción laboral (Galván & Silva, 2021).

Las empresas han reconocido la importancia de fomentar un ambiente laboral que promueva el compromiso y la satisfacción de sus empleados, estudios recientes han demostrado que los empleados ecuatorianos valoran altamente la estabilidad laboral y las relaciones interpersonales en el trabajo, factores que influyen significativamente en su compromiso organizacional y satisfacción laboral (Tapia, Ruiz, & Huertas, 2020). La falta de compromiso organizacional puede impactar de manera considerable en la satisfacción laboral de los trabajadores en una unidad educativa, lo que a su vez puede influir en su rendimiento y bienestar general. La comprensión de esta relación es importante para implementar estrategias efectivas de gestión del talento humano y mejorar la calidad de vida laboral.

Este planteamiento busca explorar cómo el compromiso organizacional y la satisfacción laboral se manifiestan en diferentes contextos, particularmente en Ecuador, y cómo estos factores influyen en el rendimiento y la motivación de los empleados. La comparación con estudios a nivel global permite entender mejor las similitudes y diferencias que pueden existir, ofreciendo una visión más amplia de la dinámica organizacional.

3.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿De qué manera se relaciona el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi?

3.2. HIPÓTESIS

Hipótesis Nula (H_0): No existe una relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi.

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe una relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi.

3.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi.

3.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fundamentar teóricamente el compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional y de satisfacción laboral en la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi.
- Proponer estrategias de compromiso organizacional que aporten a la satisfacción laboral en la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi.

Tabla 1

Elaboración de las actividades en entorno de los objetivos específicos.

	Actividades	Cronograma	Productos
Fundamentar teóricamente el compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi.	Revisión de información necesaria para la estructuración la fundamentación teórica los conceptos seleccionados estén alineados con el enfoque del problema de investigación y sean pertinentes para los objetivos establecidos.	Semana 2 al 4	Marco teórico
Identificar el nivel de compromiso organizacional y de satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar la encuesta para el diagnóstico de nivel de compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi del cantón Salcedo. 2. Obtener el resultado de las encuestas realizadas a los trabajadores de la institución. 3. Analizar los resultados obtenidos de la encuesta. 4. Obtener resultados por las 2 variables, los datos demográficos de las encuestas realizadas. 	Semana 5 y 6	Diagnóstico del nivel de compromiso organizacional y satisfacción laboral.
Proponer estrategias de compromiso organizacional que aporten a la satisfacción laboral en la unidad educativa Alicia Marcuard de Yerovi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encontrar la relación entre las dos variables del tema. 2. Hallar la relación de las dimensiones de cada variable. 3. Elaboración de estrategias de compromiso organizacional que favorezcan a la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa. 4. Socialización de los resultados a los trabajadores de la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi del cantón Salcedo. 	Semana 7 al 11	Estrategias de compromiso organizacional que aporten a la satisfacción laboral dentro de la unidad educativa.
	Integrar teorías relevantes	Semana 12 al 16	Determinar la relación

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi.	para sustentar la relación entre las dos variables. Analizar las respuestas de cada variable por dimensión para dar el porcentaje de validez de cada variable.	entre las dos variables.
---	--	--------------------------

Nota. Actividades realizadas de acuerdo a los objetivos del proyecto de investigación.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Tabla 2

Beneficiarios Directos

BENEFICIARIOS DIRECTOS		
Tipo de beneficiario	N. beneficiarios	Descripción del beneficiario
Docentes	24	Profesionales encargados de planificar, impartir y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje.
Trabajadores	2	Personal encargado de brindar el mantenimiento de las instalaciones, limpieza, seguridad, atención en comedores escolares y tareas administrativas complementarias

Nota: Autor propio

Tabla 3

Beneficiarios Indirectos

BENEFICIARIOS INDIRECTOS		
Tipo de beneficiario	N. beneficiarios	Descripción del beneficiario
Comunidad en general de salcedo	753 personas	La comunidad del sector beneficiario son familias, empresas, organizaciones y demás actores sociales que interactúan o se benefician de las instituciones educativas locales.

Estudiantes	505 estudiantes	Personas que participan activamente en el proceso educativo para adquirir conocimientos, habilidades y competencias necesarias para su desarrollo personal, académico y profesional.
-------------	--------------------	--

Nota: Autor propio

5. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TEÓRICA

5.1. ANTECEDENTES

En la investigación mencionada "Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal" de Mamani, Palacios , Priori y Tellez en (2023) analizaron que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, por lo tanto. En la metodología el estudio utilizó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Se realizó una investigación documental para describir, comprender e interpretar las variables de compromiso organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral. Como herramienta principal, se empleó la bibliometría, permitiendo un análisis exhaustivo de la literatura existente sobre estas variables, como resultado se identificó que tanto el compromiso organizacional como la satisfacción laboral tienen una correlación positiva con el desempeño laboral.

Por ello, el proyecto de estudio tiende a tener un enfoque mixto cuantitativo, después de lo cual una descripción, comprensión e interpretación de la revisión de literatura de cada una de las variables probadas se realizó utilizando bibliometría. Los trabajadores que muestran altos niveles de compromiso con la organización y están satisfechos con sus condiciones laborales tienden a tener un mejor rendimiento.

Asimismo, se destacó que estas dos variables funcionan como mediadoras clave en el entorno laboral, generando impactos directos en la productividad y en la cohesión organizacional, se concluye que un alto nivel de compromiso y satisfacción se traduce en un mejor rendimiento laboral, las organizaciones deben enfocarse en estrategias que fomenten el compromiso y la satisfacción, ya que estos factores son fundamentales para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la organización.

En la investigación denominada "Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada" de Chiang, Escalona y Rivera en (2024) mencionaron los resultados del uso del modelo de análisis de clase latente en la satisfacción de las variables mencionadas.

Se utilizó un cuestionario a 528 trabajadores verificando sus respuestas en cada uno de los ítems, los resultados importantes del análisis del cuestionario desarrollado de cada una de las variables se obtuvieron por 3 niveles como es en la satisfacción laboral el nivel alta, moderada y baja con el compromiso organizacional de la misma forma en 3 categorías que es alta, media y baja.

Para la metodología utilizó un enfoque cuantitativo, con el uso de un modelo de análisis de clase demostrada, investigando la satisfacción laboral y los pasivos de la organización donde se encuentra. La muestra consistió en 528 empleados de los sectores público y privado, quienes respondieron un cuestionario diseñado para medir ambas variables, para satisfacción laboral: alta, moderada y baja, para compromiso organizacional: alto, medio y bajo. Las categorías se establecieron con base en la probabilidad de respuesta de diferentes conductas e intenciones de comportamiento en las dimensiones evaluadas. Por ello, las categorías son diferentes de otras basadas en la posibilidad de una reacción de cada comportamiento.

Los resultados del estudio revelaron que, tanto en el sector público como en el privado, los trabajadores con bajos niveles de satisfacción laboral tienden a presentar también un desempeño deficiente en todas las dimensiones evaluadas. Esto es especialmente notable en lo que se refiere a la satisfacción con el crecimiento, donde se registraron porcentajes del 79.5% en el sector público y del 100% en el privado. Además, aquellos que muestran un bajo nivel general de compromiso organizacional tienen una mayor probabilidad de experimentar niveles bajos en cada una de sus dimensiones. En resumen, el estudio evidencia que la segmentación de los trabajadores en categorías de satisfacción laboral y compromiso organizacional ofrece información valiosa para comprender mejor el comportamiento en el ámbito laboral.

Los trabajadores con baja satisfacción laboral y bajo compromiso organizacional tienen mayores probabilidades de tener un desempeño deficiente, especialmente en dimensiones clave como el reconocimiento y la vinculación emocional con la organización. Debido a esto se recomienda que las organizaciones, tanto públicas como privadas, desarrollen estrategias

personalizadas para abordar las necesidades específicas de cada categoría, priorizando intervenciones en aquellos trabajadores con niveles bajos en ambas variables. Esto contribuiría a mejorar la calidad de vida laboral y, en consecuencia, el desempeño organizacional.

En la investigación mencionada "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios peruanos" de Duche, Gutiérrez y Paredes en (2019) analizaron que el estudio buscó la relación entre la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional de los licenciados del centro de educación en Lima Cercado. Para tal fin se efectuó un censo al 100% de la planta docente. Esta investigación fue aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. Por un lado, el instrumento empleado para la obtención de información fue un cuestionario aplicado a los 50 docentes que constituyen la población total del centro educativo. Por otro lado, los datos fueron recogidos durante el mismo periodo de tiempo. Posteriormente, se efectuó el análisis que demostró que ambas variables presentan correlación significativa muy alta ($r = .834$; $p < 0,05$). Dicho de otra manera, se puede interpretar que una mayor percepción de satisfacción laboral impacta en un mayor nivel de compromiso con la organización.

Adicionalmente con el fin de profundizar la investigación, se analizaron las siguientes dimensiones para la satisfacción laboral: ambiente de trabajo, oportunidades de desarrollo profesional, motivación y reconocimiento. De igual forma el compromiso organizacional se amplió con dimensiones tales como: identificación con la entidad, compromiso con las metas y cumplimiento con las responsabilidades. En dicho contexto se obtuvieron una correlación positiva alta o muy alta, de esta forma se confirma la alta relación positiva entre las variables de satisfacción y compromiso organizacional.

El estudio titulado "Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en instituciones educativas", realizado por Norma Angélica Pedraza Melo en 2020, se propuso examinar la conexión entre las estrategias de gestión de personal, centrándose en las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional, así como su influencia en el rendimiento de las universidades. Este análisis utilizó un enfoque cuantitativo, transversal y no experimental. Se distribuyó un cuestionario a los líderes de instituciones educativas, tanto del sector público como privado, quienes aceptaron participar en el estudio, la muestra final estuvo compuesta por 84 participantes. Para probar las hipótesis establecidas, se aplicó el modelo de ecuaciones estructurales mediante la técnica de mínimos cuadrados parciales.

Los hallazgos mostraron que tanto el capital humano como la satisfacción laboral influyen de manera positiva en el rendimiento educativo. Ambas prácticas fueron consideradas fundamentales para la administración del personal, dado que garantizan que los trabajadores cuenten con la experiencia, capacidades y conocimientos requeridos para llevar a cabo sus tareas de forma eficiente. Estas metodologías también favorecen la colaboración, el aprendizaje constante, promueven la libre expresión y el reconocimiento de un trabajo bien hecho, además de brindar posibilidades de desarrollo dentro de la empresa. Asimismo, se resaltó la relevancia de tener en cuenta las opiniones de los trabajadores, puesto que esto ayuda a mejorar la imagen de la institución, la calidad de los procesos y servicios educativos, la formación de los alumnos y el alcance de los objetivos y métricas académicas.

Para concluir, estos descubrimientos son esenciales para que la administración educativa implemente, en sus métodos de manejo de recursos humanos, prácticas que empoderen las habilidades y la satisfacción laboral de los trabajadores. Esto, a su vez, impacta positivamente en el rendimiento educativo en su totalidad.

La investigación mencionada “Equivalencia cultural en compromiso organizacional y satisfacción laboral entre México y EE. UU” de Cernas, Mercado y León (2018). El propósito de este proyecto de estudio era analizar la equivalencia para evaluar la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional con la cultura mexicana y estadounidense. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo para analizar la equivalencia cultural de dos escalas psicológicas, los datos se recopilaron utilizando un cuestionario auto controlado adecuado para las pruebas no móviles de los principales alumnos de ambas naciones (México = 287, Estados Unidos = 273). Han indicado que las escalas analizadas no son inferiores a los cultivos, por lo que los resultados de esta conclusión en el proyecto realizado de transcultural sobre la satisfacción con el trabajo y los pasivos organizacionales informan resultados inválidos de la comparación de niveles de cada variable.

Además, el estudio destaca que las herramientas de medición psicológico no siempre son directamente transferibles entre culturas, es importante mencionar que la falta de equivalencia en las escalas utilizadas para medir la satisfacción laboral y compromiso organizacional sugiere que los resultados obtenidos en estos estudios podrían ser inválidos si no se considera este factor, por lo que se recomienda tomar precauciones en la preparación y análisis de datos.

5.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El tema compromiso organizacional, ha sido tratado por diferentes autores entre ellos Meyer y Allen, el compromiso organizacional es la atracción psicológica que las personas tienen por la empresa, las características que influyen en su decisión de quedarse o salir de la empresa, por eso construyeron su modelo identificando conceptos universales. El mayor contraste sigue siendo la forma en que se espera que se revele el compromiso. Se expresaron tres temas distintivos de la siguiente manera: “apego afectivo”, “compromiso normativo” y “compromiso de continuidad”. (Serhan, 2022)

También Hernández, Ruiz, Ramirez, Sandoval y Méndez (2018) mencionaron que el compromiso con la organización es un sentimiento que lleva a los empleados a identificarse con la entidad y sus objetivos, buscando principalmente seguir perteneciendo a ella. Esta dedicación es fundamental, ya que impacta de manera considerable en la productividad, generando las condiciones que permiten a una organización adaptarse y crecer en un ambiente en continua transformación. A diferencia de aquellos empleados que solo están contentos con su trabajo, son los que tienen más tiempo en la empresa y realizan sus tareas de forma más eficaz y con mayor calidad los que demuestran un compromiso superior con la organización.

Aldana, Tafur y Leal (2017) describieron el compromiso organizacional como el anhelo de un trabajador de continuar siendo parte de la entidad. Esta interpretación coincide con las visiones de otros autores, quienes subrayan que el compromiso organizacional afecta la decisión de un empleado de quedarse en su puesto (retención) o de dejarlo (rotación).

Adicionalmente, el compromiso organizacional se percibe como una conexión emocional y espiritual entre los empleados y la organización, esta relación se evidencia en cómo los trabajadores se alinean con los valores y metas de la organización, así como en su intención de seguir formando parte de ella, este vínculo trasciende una relación laboral sencilla, reflejando una conexión más profunda y significativa. Es por ello que los trabajadores que mantienen los valores y objetivos de la organización no son solo más fieles, sino que también encuentran un propósito y significado en su trabajo por lo que beneficia tanto a los individuos como a la organización en su conjunto. (Mamami, Palacios, & Priori, 2023)

El principio fundamental del compromiso organizacional incluye varios elementos vinculados al apego emocional hacia la entidad, las repercusiones que percibe un empleado al abandonar dicha entidad y la sensación de deber que siente por permanecer en ella. Esto da lugar a tres enfoques del compromiso: emocional, de persistencia y moral. Mowday, Steers y Porter (1979) describen el compromiso organizacional como la intensidad con la que una persona se asocia con una entidad específica y se involucra en ella. Este concepto está determinado por al menos tres elementos: a) una profunda convicción y aceptación de los valores y objetivos de la entidad; b) la tendencia a dedicar un esfuerzo considerable en pro de la entidad; y c) un fuerte anhelo de permanecer como parte de la entidad.

En complemento, Araque (2021) dice que este concepto subraya que el compromiso organizacional no se limita a la presencia física o al cumplimiento de tareas, sino que también implica la participación activa con la visión de la organización. La identificación del personal con los objetivos, metas y valores de la organización significa que los trabajadores toman estos elementos como propios, lo que aumenta su motivación y la disposición de contribuir al éxito organizacional, por ello la identificación personal es importante porque transforma la relación entre el trabajador y la organización en una conexión basada en valores compartidos y objetivos comunes, lo que facilita una mayor eficacia en el trabajo colectivo.

Para Coronado et al., (2020) definen que el compromiso organizacional como el grado de identificación y conexión emocional que un empleado tiene con su organización, el trabajador manifiesta estas obligaciones para promover activamente los objetivos de la organización y permanecer en la empresa a largo plazo. Además, las obligaciones de la organización se pueden observar en varias dimensiones, como el afecto emocional para la organización y las obligaciones regulatorias relacionadas con el sentimiento de compromiso.

Un alto nivel de compromiso organizacional no solo favorece la retención del talento, sino que también se asocia con un aumento en la satisfacción laboral y el rendimiento, lo que resulta en un ambiente de trabajo más positivo y productivo. Además, las organizaciones que fomentan un ambiente de trabajo que promueve el compromiso tienden a experimentar un mejor desempeño general y una cultura organizacional más sólida. Por lo tanto, es importante que las empresas comprendan los factores que influyen en el compromiso organizacional y desarrollen estrategias efectivas de gestión de recursos humanos.

5.2.1. TEORÍA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El compromiso organizacional ha sido un campo de estudio relevante en la investigación de la psicología organizacional y el comportamiento humano en el contexto laboral, se refiere al grado en que un empleado se identifica con su organización, compartiendo sus valores y objetivos, y la disposición de permanecer en ella a largo plazo. Esta teoría se basa en la idea de que los empleados llegan a la organización con ciertas expectativas de intercambio, lo que influye en su nivel de compromiso. (Cohen, 2011)

5.2.1.1. Teoría del Compromiso Organizacional y la Innovación

La teoría del compromiso organizacional y la innovación para Placeres, Araiza y Torres, (2022) en la que sugiere que es un factor clave para la innovación dentro de las organizaciones, y en la que los trabajadores están dispuestos a contribuir con ideas claras y a participar en procesos de cambio.

5.2.1.2. Teoría de la Motivación y Compromiso Organizacional

La teoría de la motivación y compromiso organizacional mencionaron Hackman y Oldham, en (1976) mencionó que esta teoría exploró cómo la motivación intrínseca y extrínseca influye en el compromiso organizacional, sugiriendo que las condiciones de trabajo favorables pueden aumentar el compromiso de los trabajadores.

5.2.1.3. Teoría del Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral

La teoría del compromiso organizacional y satisfacción laboral según Mamani, Palacios , Priori y Tellez (2023) realizaron investigaciones recientes que han explorado la relación entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño del personal y se ha encontrado que un alto nivel de compromiso organizacional y satisfacción laboral está positivamente correlacionado con un mejor desempeño laboral.

5.2.1.4. Teoría del Compromiso Organizacional y Bienestar en el Trabajo

Teoría del compromiso organizacional y bienestar en el trabajo Cáceres, Acevedo y Barrios (2023) identificaron la relación entre el bienestar en el trabajo y el compromiso organizacional, determinando que en un entorno laboral saludable y el bienestar de los empleados están estrechamente relacionados con un mayor compromiso organizacional.

5.2.1.5. Teoría de la Autodeterminación

Para Deci y Ryan (2000) esta teoría consiste exclusivamente en el compromiso organizacional, pero es relevante al explicar cómo la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas (autonomía, competencia y relación) influye en el compromiso y desempeño laboral.

5.3. MODELO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El compromiso organizacional es un concepto central en el estudio del comportamiento organizacional, ya que se relaciona directamente con aspectos como: el desempeño, la retención de talento y la satisfacción laboral de los empleados, por ello se determina la relación emocional que un trabajador tiene en una organización. Según Nava, García y Ramos (2022), este compromiso se puede entender a través de un modelo de dos dimensiones que incluye el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad.

5.3.1. Modelo de Intercambio Líder-Miembro y su Relación con el Compromiso Organizacional

Según Bohrt y Díaz (2018) este modelo exploró cómo la calidad de la relación entre líderes y los trabajadores influye en el compromiso organizacional, también se basó en el proyecto de estudio la relación entre líder y miembro, que procede a las relaciones de mayor calidad de supervisores y subordinados fomentan un mayor compromiso afectivo. Con respecto a esto los líderes actúan como intermediarios entre el trabajador y la empresa por lo que su apoyo puede fortalecer su rendimiento. Estudios demostraron que las relaciones de alta calidad se asocian con mayores niveles de rendimiento, satisfacción y compromiso, así como una menor intención de abandonar la organización.

5.3.2. Modelo Conceptual del Compromiso Organizacional en Empresas Cubanas

Para Baez, Zayas y Velazquez (2019) este modelo propuso una estructura adaptada al contexto cubano, considerando factores culturales y organizacionales específicos del país. También se enfocó en observar cómo las percepciones de los trabajadores sobre las políticas de recursos humanos y el estilo de liderazgo afectan su compromiso con la organización, por lo que se sugirió que un enfoque en el desarrollo en cuanto a la gestión de los recursos humanos puede fomentar el compromiso de sus trabajadores.

5.3.3. Modelo de Compromiso Organizacional y Gestión de Procesos en una Empresa de Servicios

Para Hernández, Jaramillo y Hernández (2021) este estudio exploró la relación entre el compromiso organizacional y la gestión de procesos en una empresa de servicios, destacando cómo el compromiso de los empleados puede influir positivamente en la eficiencia y calidad de los procesos organizacionales.

5.3.4. Marco Filosófico del Compromiso Organizacional y Propuesta de un Nuevo Modelo

Según Ávila y Pascual (2020) esta investigación discutió el modelo tridimensional de Allen y Meyer y propuso un nuevo enfoque unidimensional del compromiso organizacional, definiéndolo con un constructo de carácter afectivo por la ética del trabajador, también se argumentó que la fragmentación en múltiples dimensiones ha generado confusión en la investigación y se sugiere una visión , más integrada que considere la percepción de las políticas de recursos humanos y el estilo de liderazgo como factores clave en el desarrollo del compromiso organizacional.

5.3.5. Modelo de Compromiso Organizacional y su Relación con la Gestión de Procesos

Para Aguilar (2018) este estudio determinó que este modelo influye en la gestión de procesos dentro de una empresa de servicios, también se encontró que un alto nivel de compromiso por parte de los trabajadores mejora la eficiencia en la gestión de procesos, lo que a su vez contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Además, se destacó la importancia de fomentar un entorno laboral que promueva el compromiso.

5.3.6. Modelo de Compromiso Organizacional y su Influencia en la Innovación

Según Placeres, Araiza y Torres (2022) este modelo determinó que la innovación es un factor clave en las organizaciones por lo que estableció que los trabajadores con un alto nivel de compromiso están más dispuestos a participar en actividades innovadoras y a contribuir con ideas que impulsen el desarrollo organizacional, también el estudio sugiere que las organizaciones deben centrarse en la creación de estrategias que fortalezcan el compromiso, cultura e innovación.

5.4.DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El compromiso organizacional se constituye como un factor clave en la gestión del talento humano ya que refleja la conexión emocional, intelectual y conductual de un trabajador con la

organización a la que pertenece. Por ello Meyer y Allen (1991) desarrollaron uno de los modelos más influyentes sobre el compromiso organizacional, el cual identifica tres dimensiones fundamentales.

5.4.1 El Compromiso afectivo

De acuerdo a Meyer y Allen (1991), la dedicación emocional trata sobre la forma en que los empleados se conectan e involucran con la organización. Cuando un trabajador posee una dedicación emocional adecuada, opta por quedarse en la compañía porque es lo que prefiere. Este tipo de dedicación está relacionado con la conexión afectiva que un trabajador establece con la empresa. Los empleados que vivencian esta dedicación emocional sienten que sus metas y valores están en sintonía con los de la organización, lo que les impulsa a participar de manera activa en su progreso.

Según Galván y Silva (2021) afirman que el compromiso afectivo involucra una conexión emocional profunda entre el empleado y la organización, lo que aumenta la lealtad y la productividad. Es fundamental que las organizaciones fomenten un entorno de trabajo en el que los empleados se sientan valorados, lo que facilita este tipo de compromiso. Este tipo de compromiso menciona que la identificación de su perspectiva del trabajador con la organización. Por ello, los trabajadores que tienen un mayor compromiso se sienten parte de la organización y están motivados a contribuir a su éxito, este lazo emocional es fundamental, ya que se ha demostrado que está relacionado con la lealtad y la dedicación del empleado.

5.4.2. El Compromiso continuo

De acuerdo con Meyer y Allen (1991), el compromiso de continuo se fundamenta en la conexión material que el trabajador mantiene con la empresa, considerando los costos vinculados a dejar el empleo. Esta faceta refleja el interés del trabajador en seguir con la empresa por motivos prácticos, como beneficios monetarios o el tiempo invertido, lo que hace que renunciar no resulte atrayente.

También se denomina compromiso necesario o calculado, implica que el empleado es consciente de los altos costos asociados con dejar la empresa, este tipo de compromiso se establece a través de un análisis entre costos y beneficios, como señala (Gabini, 2018)

El compromiso de continuación está influido por la jerarquía en la organización, por el marco legal que se aplica a las desvinculaciones, por las políticas de ascensos y transferencias, y en especial por aquellas regulaciones que establecen determinados plazos de antigüedad para acceder a ciertos privilegios jugando un papel importante en la acumulación del monto simbólico de la apuesta. (Bohrt & Larrea, 2016)

Este compromiso se basa en la evaluación de los costos asociados con dejar la organización. Según (Cohen, 2011), el compromiso de continuidad se deriva de la percepción de que abandonar la organización implicaría perder beneficios significativos, esto conlleva que los trabajadores permanezcan en sus puestos de trabajo con los beneficios brindados y que se sientan a gusto y conformes.

5.4.3. El Compromiso normativo

Meyer y Allen (1991) indicaron que el compromiso normativo se refiere a la sensación que tiene un empleado de obligación y la necesidad de continuar en la empresa para la que labora, manifestando un sentido de deber. Este compromiso está etiquetado como la faceta del compromiso organizativo vinculada a la percepción de responsabilidad ética de permanecer en la empresa. El compromiso normativo se fundamenta en las vivencias de socialización que ha tenido una persona, particularmente en su familia y su lugar de trabajo, donde se destaca la relevancia de la fidelidad hacia la empresa.

Según Dorota (2019) el nivel de compromiso normativo puede verse influenciado por las reglas que un individuo acepta y la relación recíproca entre la organización y sus empleados. El compromiso normativo puede definirse como "la obligación moral derivada de valores internalizados que impulsan a los empleados a permanecer en la organización" (p. 322). Este enfoque destaca la parte ética y normativa del compromiso organizacional lo cual ayuda a diferenciarlo de las otras dimensiones.

5.5. SATISFACCIÓN LABORAL

El autor Cortes (2022) mencionó que la satisfacción laboral esto comprende cuando los trabajadores se sienten feliz y satisfecho con su labor diario y el trabajo es cuando el trabajador cree que tiene una estabilidad de trabajo, un crecimiento profesional y un equilibrio cómodo de trabajo

y vida. Esto significa que el trabajador se siente satisfecho en el trabajo está en línea con las expectativas del individuo, el trabajador feliz siempre está motivado para contribuir más dentro de la organización.

Según Salessi y Omar (2016) mencionaron que la satisfacción laboral es una experiencia subjetiva que refleja el grado de conformidad de los empleados con su trabajo, influida por factores como el logro personal y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Se resalta la manera en que las expectativas personales afectan la evaluación y la efectividad dentro de la empresa, la satisfacción laboral, como una forma de actitud, se distingue de la motivación y la forma en que esta última se relaciona con los comportamientos, que implican las acciones que se eligen y su grado de energía, mientras que la satisfacción se enfoca en las emociones hacia el trabajo y sus posibles efectos.

Se indica que los elementos fundamentales que fomentan la satisfacción laboral abarcan: un trabajo que represente un reto intelectual, recompensas equitativas, un entorno laboral que brinde apoyo, compañeros que ofrezcan asistencia y una adecuada concordancia entre las características personales y el puesto de trabajo. Además, el efecto de la satisfacción en el puesto sobre el rendimiento de los empleados incluye factores como la productividad, la ausencia y la rotación de personal. (Caballero, 2002)

La satisfacción laboral también puede ser considerada como la relación entre las necesidades de los empleados y lo que realmente él distingue que la organización le aporta o visto desde otro ángulo hasta donde él considera que la organización es capaz de valorarlo como importante. Hayes plantea, ofrece una visión profunda de la naturaleza de la satisfacción laboral, este concepto resalta que la satisfacción no es un estado estático, sino un juicio dinámico y evaluativo, los empleados forman este juicio a través de procesos cognitivos. (Mora & Mariscal, 2019)

El interés por la satisfacción en el trabajo como ámbito de intervención e investigaciones simultáneo al surgimiento de algunas corrientes psicológicas, al respecto, expresa que Taylor ya había circunscrito dentro de su “Scientific Management” la satisfacción como una variable relacionada con las ganancias del trabajo experto, la promoción, el pago de incentivos, la apreciación y las oportunidades de progreso, todo lo anterior directamente relacionado con el rendimiento, este

tema empieza a situarse más con referencia a sus relaciones con la calidad de vida en el trabajo, en su impacto sobre la salud mental y en las relaciones entre éste y la familia, con una preocupación gradual por el avance personal del individuo. (Salazar L. , 2019)

Esta evaluación integra tanto elementos racionales como emocionales, reflejando cómo se sienten y piensan acerca de sus experiencias laborales, la relatividad de la satisfacción subraya que es subjetiva y puede variar entre individuos, dependiendo de sus antecedentes y expectativas personales por ello, es importante que la satisfacción laboral es un constructo complejo que depende de la percepción individual y la comparación continua de lo que se espera y lo que se vive en el entorno laboral. Este entendimiento es importante para las organizaciones que buscan mejorar la satisfacción de sus empleados, ya que deben considerar tanto las expectativas previas como las experiencias actuales de los trabajadores. (Mora & Mariscal, 2019)

5.5.1. TEORÍAS DE SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es un concepto central en la psicología organizacional, que se entiende en el grado de contento o descontento que los empleados experimentan respecto a su trabajo. Este constructo ha sido objeto de estudio durante décadas debido a su influencia en aspectos como la productividad, el compromiso organizacional y el bienestar general de los empleados y también mencionó que el grado en que un empleado evalúa de manera positiva o negativa su trabajo dentro de la organización. La satisfacción laboral se estudia desde diversas metodologías y enfoques teóricos que integran factores situacionales, disposicionales e interaccionistas. (Pujol & Dabos, 2018)

5.5.1.1. La teoría de las características del trabajo Hackman y Oldham

La teoría de las características del trabajo Hackman y Oldham, revisado por Salessi y Omar (2016) considera que la satisfacción surge cuando los empleados perciben significado en sus tareas, autonomía y retroalimentación. Se aplica una metodología cuantitativa con cuestionarios como el Job Diagnostic Survey para medir estas características y su impacto en el bienestar laboral. Cuando los empleados perciben que sus tareas tienen valor e impacto, experimentan mayor satisfacción.

También, esto está vinculado a la variedad de habilidades, identidad de la tarea y significancia de la tarea, la libertad y control que los trabajadores tienen para tomar decisiones

relacionadas con su trabajo, aumenta la motivación intrínseca y la sensación de autoeficacia. La información clara y frecuente sobre el desempeño permite a los empleados ajustar sus acciones, mejorar sus resultados y sentirse más valorados. La teoría utiliza el Job Diagnostic Survey (JDS), un cuestionario que mide las cinco dimensiones principales del trabajo con variedad e identidad.

La actualización de la teoría por estos autores enfatiza la importancia de la personalización según el contexto laboral y cultural. Su análisis destaca que los beneficios del modelo se maximizan en organizaciones que valoran la participación activa de los empleados en la toma de decisiones. Esto permite adaptar las intervenciones a necesidades específicas, mejorando la efectividad en distintos entornos organizacionales.

5.5.1.2. La teoría del enfoque afectivo-cognitivo Pujol y Dabos

La teoría del enfoque Afectivo-Cognitivo de Pujol y Dabos (2018) combinaron métodos cualitativos y cuantitativos para evaluar la satisfacción emocional y cognitiva, las entrevistas y escalas psicométricas, como el Job Descriptive Index, permiten analizar cómo los empleados interpretan emocionalmente y racionalizan sus condiciones laborales, la satisfacción emocional surge de respuestas afectivas inmediatas y espontáneas hacia el trabajo, representa cómo los empleados "se sienten" en su puesto y la satisfacción cognitiva implica una evaluación racional y consciente de las condiciones laborales en comparación con estándares o expectativas personales.

Aplicaciones en la práctica organizacional mejora de políticas laborales al integrar lo emocional y lo cognitivo, este enfoque permite diseñar intervenciones personalizadas que abordan tanto el bienestar subjetivo como la percepción de equidad. También, proporciona una visión completa de la satisfacción laboral, destacando que no basta con cumplir con expectativas objetivas; es importante atender las emociones generadas por el entorno laboral.

5.5.1.3. Teoría de los Dos Factores

Teoría de los Dos Factores del autor Herzberg (1959), desarrolló esta teoría, por ello el proyecto de motivación e higiene existen un conjunto de factores que influyen en la satisfacción dentro del trabajo como son: condiciones externas como salario, políticas de la empresa, relaciones interpersonales, y ambiente físico y los factores motivadores: intrínsecos al trabajo, como logros, reconocimiento, responsabilidad y crecimiento personal, también los factores motivadores: relacionados con el contenido del trabajo.

Promueven satisfacción y motivación si están presentes, pero su ausencia no genera insatisfacción. Ejemplos: logros, reconocimiento, responsabilidad y crecimiento. Herzberg destacó que los empleados necesitan tanto condiciones higiénicas adecuadas como factores motivadores para sentirse satisfechos en su trabajo. (Madero, 2020)

5.5.1.4. Teoría de la Equidad

Teoría de la Equidad Guzmán y Díaz (2022) establecieron que la satisfacción depende de la percepción de justicia en las recompensas laborales en comparación con el esfuerzo realizado. Se emplean análisis estadísticos para relacionar percepciones de equidad con niveles de satisfacción, se da a conocer que los trabajadores verifican los niveles de su satisfacción laboral verificando los esfuerzos mediante ello recibiendo recompensas. Esta percepción de justicia se establece al contrastar sus resultados con los de otros en situaciones similares, extendió esta teoría aplicando métodos cuantitativos para relacionar la percepción de equidad con los niveles de satisfacción. Se emplearon encuestas y modelos de regresión para medir cómo las discrepancias percibidas influyen en la motivación y el bienestar.

Amplió el modelo al incluir la influencia de factores culturales y organizacionales. Su análisis subraya que las percepciones de equidad son sensibles a contextos específicos, como el tamaño de la organización y las normas culturales, lo que exige enfoques adaptados para mantener la satisfacción.

5.5.1.5. La teoría de Jerarquía de Necesidades

La teoría de Jerarquía de Necesidades Maslow (1943) organizó las necesidades humanas en una jerarquía que influyen en la motivación y satisfacción laboral. Estas necesidades son: fisiológicas referido a la alimentación, agua, descanso, seguridad referente a la estabilidad económica, seguridad física, social es a las relaciones interpersonales y pertenencia, estima que es el reconocimiento, respeto, confianza y la autorrealización del desarrollo del potencial y la creatividad. En cuanto al entorno laboral la satisfacción, depende de que se cubran estas necesidades desde las básicas (como salario y seguridad) hasta las más elevadas (como autorrealización). (Madero, 2020)

5.5.1.6. Teoría de los Valores Relativos

Teoría de los Valores Relativos Locke, adaptada por Benedito y Bonavia (2008) sugieren que la satisfacción laboral se ve influenciada por la congruencia entre los valores personales del empleado y los valores de la organización, cuando ambos coinciden, los empleados experimentan una mayor satisfacción, ya que sienten que sus necesidades, expectativas y creencias son compartidas y valoradas por la cultura organizacional, este enfoque utiliza escalas validadas como el Value Congruence Scale para medir la alineación entre los valores personales y organizacionales, las correlaciones entre estas variables se analizan para ver cómo la congruencia influye en la satisfacción general de los empleados.

Las aplicaciones prácticas, en selección y contratación las organizaciones pueden utilizar estas herramientas para alinear a los empleados con los valores de la empresa, promoviendo una mayor satisfacción y retención y cultura organizacional fomentar una cultura que refleje los valores de los empleados puede mejorar su bienestar y compromiso. La congruencia entre los valores personales y organizacionales es clave para la satisfacción laboral. Este modelo ayuda a las empresas a crear entornos que maximicen la alineación entre ambas partes, lo cual mejora el bienestar organizacional.

5.5.1.7. Teoría de la Equidad

Teoría de la Equidad de Jhon Adams (1963) postula que los empleados perciben su satisfacción laboral en función de la justicia en la distribución de recompensas y el esfuerzo realizado. Según esta teoría, la satisfacción aumenta cuando las personas perciben que la relación entre sus aportes (inputs) y recompensas (outputs) es equivalente a la de otros, también las percepciones de inequidad pueden llevar a la insatisfacción y a la búsqueda de formas de restaurar el equilibrio, ya sea modificando los inputs, outputs o la comparación con otros.

5.5.1.8. La teoría de satisfacción laboral

La Teoría de Satisfacción Laboral de Smith, Kendall y Hulin (1969) se basa en la Escala de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ), que mide la satisfacción en relación con varios aspectos del trabajo, como el salario, las oportunidades de promoción y las relaciones con compañeros y supervisores, este modelo se enfoca en cómo los empleados perciben su trabajo en términos de los factores que consideran más importantes, como la satisfacción intrínseca (tareas, responsabilidad) y

extrínseca (salario, condiciones), por ello se considera que la satisfacción general depende de la relación entre estos factores.

5.6.MODELO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Los modelos de satisfacción laboral son fundamentales para comprender cómo los empleados perciben y evalúan su experiencia en el entorno de trabajo. Estos modelos integran diversos factores que influyen en la satisfacción, agrupándolos en dos grandes categorías: los factores individuales, relacionados con las características personales del empleado, y los factores organizacionales, vinculados al contexto laboral. Además, investigaciones recientes han resaltado la relación positiva entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, lo que subraya la importancia de un liderazgo efectivo para generar entornos laborales satisfactorios (Parra, Rocha , & Duran, 2021)

5.6.1. Modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo

Para Katia Caballero (2002) afirma que este modelo se fundamenta en la percepción de que las emociones de satisfacción o insatisfacción en el trabajo se generan al comparar las expectativas de recompensa con la realidad de lo que se recibe. En otras palabras, la satisfacción laboral se determina por sí el reconocimiento obtenido por el desempeño laboral se alinea o sobrepasa lo que el individuo considera aceptable. Si la recompensa recibida es equivalente o superior a lo anticipado, el trabajador se siente satisfecho.

5.6.2. Modelo de Demandas y Recursos Laborales

Según Bakker y Demerouti (2013), la satisfacción laboral está determinada por el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos laborales. Este modelo establece que las demandas laborales, como la carga de trabajo y el estrés, pueden generar agotamiento y afectar negativamente la satisfacción. Sin embargo, los recursos laborales, como el apoyo organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional, actúan como factores moderadores que mitigan los efectos negativos de las demandas y favorecen la motivación y el bienestar. Para medir la relación entre demandas y recursos laborales, se utilizan encuestas longitudinales que permiten observar cómo estas variables cambian a lo largo del tiempo y en diversos contextos laborales con aplicaciones prácticas de diseño de puestos de trabajo, para mejorar el entorno de trabajo con recursos adecuados, como entrenamientos, flexibilidad laboral y apoyo social, para reducir el estrés y la prevención del

agotamiento en intervenciones organizacionales para proporcionar recursos que ayuden a los empleados a manejar las demandas del trabajo promoviendo su bienestar.

Su investigación demuestra que, en diferentes culturas y sectores, los recursos laborales pueden tener diferentes impactos en cómo los empleados perciben sus demandas y, por ende, en su satisfacción. Esto sugiere que las organizaciones deben adaptar sus estrategias de apoyo a las necesidades particulares de sus trabajadores y contextos laborales. En métodos cualitativos se realizan entrevistas en profundidad para explorar percepciones y experiencias emocionales de los empleados, estas ayudan a identificar factores que generan satisfacción o insatisfacción desde una perspectiva subjetiva. En métodos cuantitativos se utilizan herramientas psicométricas como el Job Descriptive Index (JDI), que mide aspectos específicos del trabajo como salario, supervisión y oportunidades. Estas escalas cuantifican cómo los empleados racionalizan sus condiciones laborales y brindan comparaciones más estructuradas.

5.6.3. El Modelo de Características del Trabajo

El Modelo de Características del Trabajo Hackman y Oldham (1974) establecen que la satisfacción laboral depende de cinco características clave del trabajo, entre ellas; Variedad de habilidades, el grado en que un puesto permite a los empleados usar múltiples habilidades. Identidad de la tarea, la medida en que los empleados completan tareas significativas de principio a fin. Significación de la tarea, la percepción de que el trabajo impacta de manera importante, el grado de libertad en la toma de decisiones y la información sobre el desempeño estas características influyen directamente en la motivación, satisfacción y el rendimiento de los empleados.

5.6.4. El modelo de Satisfacción Laboral y Desempeño en PYMES de Seguridad

El modelo de Satisfacción Laboral y Desempeño en PYMES de Seguridad Boada (2019). Menciona que este modelo estudia la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en empresas pequeñas y medianas, La satisfacción laboral impacta directamente el desempeño individual y grupal. Además, la percepción de justicia organizacional se identificó como un elemento clave como liderazgo, comunicación interna y reconocimiento.

5.6.5. El modelo de Satisfacción Laboral y Clima Organizacional

El modelo de Satisfacción Laboral y Clima Organizacional de Chiang -Hidalgo et al. (2021) este modelo analiza la interacción entre la satisfacción laboral, la confianza y el clima

organizacional con la metodología ecuaciones estructurales y los resultados sobre la confianza en los líderes y entre compañeros tiene un impacto significativo en la percepción del clima organizacional, lo cual mejora la satisfacción laboral y reduce la rotación.

5.6.6. Modelo de Evaluación del Entorno Físico y su Impacto en la Satisfacción Laboral

Modelo de Evaluación del Entorno Físico y su Impacto en la Satisfacción Laboral de Bustamante, Grandón y Lap (2015). Este modelo evalúa cómo las características físicas del entorno laboral afectan la satisfacción de los factores incluidos: Calidad del aire, ruido, iluminación y temperatura donde un entorno físico confortable mejora significativamente la satisfacción y la productividad laboral, especialmente en oficinas abiertas.

5.6.7. Modelo de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional

Modelo de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de Pedraza (2020) están los aspectos analizados: Reconocimiento, oportunidades de desarrollo, relación con colegas y superiores. Los empleados que perciben oportunidades de desarrollo y reconocimiento están más comprometidos y satisfechos con su trabajo, lo que disminuye la rotación.

5.7.DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral desarrollado por Smith, Kendall y Hulin (1969) es una de las herramientas más utilizadas para evaluar la satisfacción laboral, dividiendo la experiencia laboral de los empleados en cinco dimensiones clave:

5.7.1. Trabajo en sí mismo

Según Helliwel, Layard y Sachs (2012) el trabajo en sí mismo se convierte en una fuente clave de bienestar y salud mental, especialmente cuando está asociado con el desarrollo personal, la autonomía y la relación positiva con otros. Los autores explican que la satisfacción con el trabajo impacta directamente en la felicidad general de las personas. Según Martelo y Quintero (2023), en tiempos de crisis global, como la pandemia de COVID-19, el trabajo en sí mismo puede ser redefinido como la principal forma de construcción de identidad. El estudio muestra cómo las personas ajustan sus percepciones sobre el trabajo cuando este se ve alterado por circunstancias externas, afectando tanto el propósito personal como las relaciones profesionales.

De igual manera en el contexto de la pandemia de COVID-19 y el aumento del trabajo remoto, Camacho (2021) menciona que el trabajo significativo como aquel que permite a los empleados encontrar propósito y valor personal en sus tareas, independientemente de las condiciones del entorno de trabajo. Los autores afirman que el trabajo debe verse como una fuente de satisfacción personal y conexión con los valores, lo cual se intensifica en entornos flexibles o remotos.

5.7.2. Supervisión

Para Gómez y Rebollar (2022) estudian cómo las técnicas de supervisión deben adaptarse al trabajo remoto, señalando que la supervisión se ha transformado en un proceso más orientado a resultados y menos centrado en la micro gestión. El liderazgo remoto efectivo se asocia con la confianza, la claridad de expectativas y el apoyo emocional a los empleados.

Según Cruz (2022) la supervisión transformacional se ha adaptado al entorno digital, donde los supervisores no solo gestionan, sino que también promueven un ambiente de innovación y creatividad en los equipos mediante herramientas tecnológicas, por ello la supervisión se percibe como un medio para desarrollar la resiliencia organizacional en tiempos de incertidumbre.

Un estudio de Clement Karen Leung (2020) sobre la supervisión inclusiva sugiere que los líderes que practican una supervisión inclusiva, que promueve la equidad y la participación de todos los empleados sin importar su origen, tienen un impacto positivo en el compromiso y desempeño organizacional, por lo tanto, los trabajadores perciben estos estilos de supervisión como más equitativos y justos, lo que mejora la satisfacción laboral.

5.7.3. Compañeros de trabajo

Para Bakker y Demerouti (2023) exploran cómo las relaciones con los compañeros de trabajo en entornos colaborativos afectan el bienestar psicológico de los empleados, en un ambiente laboral positivo y de apoyo social contribuye a reducir el estrés y mejorar la salud mental en el trabajo. En un estudio reciente, Ramos y Tejera (2023) investigaron cómo la cultura organizacional influye en las relaciones laborales y el clima de trabajo, encontraron que las culturas organizacionales que fomentan la colaboración y el respeto mutuo favorecen relaciones laborales más positivas, lo que se traduce en mayor productividad y satisfacción.

Según (Aranda & Pando , 2013)estudian cómo las relaciones entre compañeros de trabajo actúan como una red de apoyo social, especialmente en momentos de crisis o estrés laboral, argumentan que los compañeros de trabajo pueden actuar como una fuente clave de apoyo emocional, mejorando la resiliencia organizacional.

5.7.4. Oportunidades de promoción

Según Altman (2023) las oportunidades de promoción son uno de los factores clave para la retención de talento en las empresas, de cierta manera su informe, afirman que las organizaciones que ofrecen claras rutas de ascenso y desarrollo profesional tienden a tener una mayor tasa de retención y satisfacción de los empleados.

Para Ocaña (2022) investigó las disparidades de género y raza en las oportunidades de promoción dentro de las empresas, esto concluyen que, a pesar de las políticas inclusivas, las mujeres y los grupos minoritarios aún enfrentan obstáculos para acceder a posiciones de liderazgo, lo que afecta la percepción de equidad en el lugar de trabajo.

Según Muñoz y Dossman (2023) las oportunidades de promoción no solo son un incentivo económico, sino también un factor clave de motivación intrínseca, además las personas que perciben oportunidades claras de crecimiento y avance dentro de la organización tienen más probabilidades de comprometerse y tener un mejor desempeño.

5.7.5. Salario

Para Rojas y Blanco (2023) analizaron cómo el salario sigue siendo un factor de motivación clave en sectores competitivos. Sin embargo, argumentan que, si bien es importante, los aumentos salariales no necesariamente conducen a un mayor compromiso a largo plazo si no se complementan con otros factores como el reconocimiento y la cultura organizacional.

Según Arias y Velásquez (2023) investigaron cómo la percepción de un salario justo está fuertemente vinculada con la justicia organizacional, por lo tanto, si los trabajadores consideran que su salario refleja una compensación adecuada por sus esfuerzos, su nivel de satisfacción y compromiso organizacional aumenta.

Según Avilés (2023) el salario tiene un impacto en el bienestar y la salud mental de los empleados, especialmente en contextos post-pandemia, por ende, la estabilidad económica proporcionada por un salario adecuado se ha vuelto aún más importante para los empleados que enfrentan incertidumbre laboral o económica.

5.8.RELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

La conexión entre estas variables, de acuerdo a los investigadores, revela que el contenido laboral es impactado tanto por factores externos como las propiedades del cargo, las normas y las políticas de la organización, así como por elementos internos individuales como sus valores, carácter, eficacia y los logros que obtienen, la interacción de estos aspectos influye de manera directa en la satisfacción laboral y, por ende, en el compromiso en la organización. Si estos aspectos externos se encuentran en su mayoría satisfechos y los internos, alineados o reconocidos, los trabajadores desarrollarán un mayor nivel de compromiso organizacional y de involucramiento o participación respecto al trabajo, ambas variables serán factores decisivos sobre las acciones del empleado, las cuales pueden estar dirigidas hacia el ajuste, protesta, desafío, evitación o venganza hacia el trabajo y la organización. (Salazar, 2018)

El estudio además nos demuestra que las variables de satisfacción y compromiso pueden reflejar ciertas percepciones intrínsecas del trabajador, el cual está rodeado de problemas familiares y laborales que pueden afectar sus sentimientos y emociones; situación particular que invita a los empleadores a la generación de condiciones especiales de trabajo, que faciliten a los trabajadores la tranquilidad, salud y satisfacción, componentes que además se traducen en productividad y eficiencia. (Salazar L. , 2019)

Para Chiang y Quijada (2021) la satisfacción laboral y el compromiso organizacional están conectadas con la disposición de los trabajadores de cambiar de empleo. Estos aspectos impactan la elección de un trabajador de abandonar su lugar de trabajo. La lealtad y la disposición son emociones que los empleados sienten hacia la entidad donde laboran. La disposición se entiende como una reacción emocional temporal fundamentada en la visión global que el trabajador posee de la empresa.

Según Monsalve (2021), los empleados con un alto nivel de compromiso organizacional son más propensos a experimentar satisfacción laboral, dado que se sienten valorados y motivados para contribuir al logro de los objetivos institucionales. A su vez, altos niveles de satisfacción laboral pueden fortalecer el compromiso organizacional, especialmente en términos de compromiso afectivo, al generar una percepción positiva del entorno laboral, por lo tanto, en relación con las obligaciones organizacionales, también es una variable bastante investigada en gestión y administración de recursos humanos, ya que es importante para el desarrollo personal del trabajador y su desarrollo profesional, desarrollo organizacional, así como por su relación con los principales factores del éxito de las organizaciones.

Por lo tanto, las organizaciones actualmente están tratando de saber cuán involucrados están sus trabajadores para analizar su nivel de lealtad a través de los recursos humanos y además lo asociaron con el compromiso organizacional con un sentimiento que promueve el orgullo de los empleados sobre la organización donde la organización donde trabaja desde sus lados le impide buscar otras oportunidades de trabajo. En ese sentido, se puede ver que, mediante el compromiso organizacional, se afianza la retención y atracción del personal debido a adecuadas condiciones laborales que le brindan, así como una positiva imagen corporativa. (Estrada & Gallegos , 2021)

De este modo el personal se encuentra con un nivel de satisfacción muy satisfecho con su empleo, respecto al compromiso organizacional se observó que el personal suplente de enfermería se encuentra con un nivel de mediano compromiso con la organización en que labora, por lo cual los resultados demuestran que existe una relación positiva moderada y de esta manera existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de compromiso organizacional en los empleados, por tal motivo se deduce que el personal suplente de permanecer en la institución porque se encuentra satisfecho con su empleo y por consiguiente medianamente comprometido con la institución. (Muñoz D. , 2022)

Cada entidad tiene un efecto sobre la continuidad que inicia desde su interior. El ambiente laboral dentro de la organización es importante para un óptimo rendimiento laboral, ya que esto influye en la conducta, principios y percepciones de los trabajadores. Es vital que los directivos de las entidades inspiren y respalden a su personal para lograr las metas y objetivos planteados, tomando en cuenta parámetros que fomenten un progreso constante como los siguientes:

La comunicación nos menciona que es un proceso complejo, de carácter material y espiritual, social e interpersonal, que posibilita el intercambio de información, la interacción y la influencia mutua en el comportamiento humano, a partir de la capacidad simbólica del hombre, la motivación es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la conducta y gran parte de la actividad laboral está “motivada”, mediante esto la satisfacción laboral es un conjunto de emociones generadas en los trabajadores, debido a vivencias de situaciones tanto individuales como organizacionales, lo que en consecuencia produce satisfacciones gratas o negativas. (Hernández T. , 2024)

Para Hernández (2024) que la identidad es considerada como un fenómeno subjetivo, de elaboración personal, que se construye simbólicamente en interacción con otros, la identidad personal también va ligada a un sentido de pertenencia a distintos grupos socioculturales con los que consideramos que compartimos características en común, el trabajo en equipo se define como la labor organizada que desempeñan los trabajadores de una organización integrándose e interactuando en grupos formados con el personal disponible aprovechando las actitudes, habilidades y conocimientos de cada uno para lograr las metas planteadas por la entidad, liderazgo y compromiso de la alta dirección es decisiva para el triunfo de los programas de las organizaciones o instituciones. Una de las formas de anunciar este compromiso con todos los trabajadores, así como en el entorno externo es incluir actitudes hacia la diversidad en la declaración de misión comercial de las organizaciones y los planes y objetivos estratégicos.

6. METODOLOGÍA EMPLEADA.

6.1. Enfoque de la Investigación

El estudio del compromiso organizacional y la satisfacción laboral se considera un enfoque cuantitativo que es identificar un problema y a seguido de ello realizar una revisión de la literatura del tema establecido, dentro de ello está el marco teórico-referencial, después la base de los aspectos que se formule la hipótesis de investigación, en estas últimas se precisan las variables fundamentales de la investigación, este enfoque permite medir objetivamente estas variables, analizar relaciones entre ellas, generalizando los resultados a una población más amplia, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones y la implementación de mejoras en el entorno laboral (Espinoza, 2018)

El enfoque cuantitativo se caracteriza por su énfasis en la medición objetiva, el uso de datos numéricos y el análisis estadístico para estudiar fenómenos en el cual su principal propósito es establecer patrones generales, probar hipótesis y predecir comportamientos, por ende, este enfoque se fundamenta en un proceso deductivo que parte de teorías y plantea hipótesis específicas para ser evaluadas a través de métodos sistemáticos. (Fernández, 2015)

Según Sánchez (2019) mencionó que el método cuantitativo se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir (esto es, que se les puede asignar un número, como por ejemplo: número de hijos, edad, peso, estatura, aceleración, masa, nivel de hemoglobina, cociente intelectual, entre otros) a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos, su propósito más importante radica en la descripción, explicación, predicción y control objetivo de sus causas y la predicción de su ocurrencia a partir del desvelamiento de las mismas, fundamentando sus conclusiones sobre el uso riguroso de la métrica o cuantificación, tanto de la recolección de sus resultados como de su procesamiento, análisis e interpretación, a través del método hipotético-deductivo.

6.2. Diseño de la investigación

La presente investigación se enmarca en una investigación no experimental y deductiva, orientada a la elaboración de estrategias adecuadas de compromiso organizacional y satisfacción laboral en la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi del cantón Salcedo. La elección del diseño no experimental responde a la parte negativa de evaluar y estudiar los aspectos iniciales sin intervenir en las diferentes variables.

Según Guevara y Verdesoto (2020) mencionaron que el modelo no experimental es los conceptos, variables y comunidades o contextos que se dan sin la intervención inicialmente del evaluador, es decir; que los evaluadores alteran los niveles del objetivo de investigación. También se observan los contextos como se dan en su entorno natural, para después analizarlos, por ende, responde a la necesidad de estudiar y analizar los procesos actuales sin intervenir ni manipular variables directamente, esto permite una observación detallada e inseparable, dando factibilidad a la verificación de fortalezas y departamentos de mejora sin subir el nivel del entorno dentro de la institución educativa.

Un diseño no experimental en un proyecto de estudio se denomina un enfoque donde no se relacionan deliberadamente variables o se asignan aleatoriamente participantes a condiciones de estudio específicas, en lugar de eso, se observa y se estudia fenómenos tal como se presentan naturalmente, sin intervenir directamente en ellos. Los modelos no experimentales se clasifican incluso después de que los datos se recopilan en el tiempo, transversal o longitud, de acuerdo con una experiencia o evento probado, retrospectivo o potencial, las variables se identifican al mismo tiempo en una prueba y se especifica la relación entre ellas. (Valmi & Costa , 2007)

6.3.Tipo de investigación

El nivel de investigación es descriptivo se enfoca en observar, documentar y describir el compromiso organizacional y satisfacción laboral de la institución educativa en un momento específico, sin intervenir ni manipular el entorno, este enfoque proporciona una base sólida para comprender el estado actual de estas variables y puede ser útil para la toma de decisiones.

De acuerdo con Guevara y Verdesoto (2020), la investigación descriptiva es una herramienta importante en la ciencia, pues esta se basa en la observación y en la descripción de las cualidades de los grupos o elementos. El propósito principal es representar lo más acertado posible la realidad en cuanto a su análisis, sin explorar los motivos que derivan. Además, esta clase de estudio se basa en describir y establecer categorías sobre ciertos aspectos del tema de investigación, sin entender los orígenes de dichas particularidades.

De igual manera un estudio transversal evalúa la situación en un momento específico, a diferencia de los estudios longitudinales que requieren un seguimiento continuo. Además, los estudios transversales han sido más efectivos para la identificación de la frecuencia de una situación y a estos se les denomina “investigaciones de prevalencia”. Estas investigaciones tienen la capacidad de determinar la relación entre algunas variables y esto brinda una opción adecuada para analizar las conexiones de forma inicial o en entornos restringidos.

La investigación es de tipo transversal porque se lleva a cabo en un momento específico, con el objetivo de describir el estado actual de estas variables y sus relaciones dentro de un grupo de empleados, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones en el corto plazo. Vega y Maguiña (2021) mencionaron que el proyecto de investigación es transversal y un tipo de investigación observacional verificando en analizar de los resultados de las variables en una

significada población y se recopila en un periodo establecido de tiempo. sobre una determinada población de muestra, recopiladas en un periodo de tiempo. (Arias F. , 2006)

Para Bustamante y Mendoza (2013) la investigación correlacional es un enfoque científico en el que se relacionan deliberadamente las variables de investigación. A distinción con los estudios experimentales, donde se alteran las variables de una forma más directa. Esta investigación facilita a la identificación de conexiones entre estas variables y pueden ser directos o inversas, además la correlación se refiere a cómo se distribuyen las variables, lo que implica los conceptos de correlación y covarianza son sinónimos de la variación de las variables

Los datos del estudio de correlación con las específicas deben definir variables, lo que le permite predecir la evaluación y el rendimiento de las personas que no han sido probadas para la combinación de ambos pueden lograr una relación lineal especial llamada regresión directa regresión. El uso de herramientas de recolección de datos, se considerará fundamental al momento de obtener información, pudiendo conseguir datos que sean irrelevantes para el estudio y generen confusión al momento de su análisis, por ello, la aplicación de fórmulas estadísticas correctivas podría facilitar de algún modo un análisis adecuado. (Bustamante & Mendoza , 2013)

6.4.Población

La población del proyecto de investigación está conformada por un total de 26 personas, distribuidas en dos grupos; 24 docentes y 2 trabajadores de servicio de la institución Educativa Alicia Marcuard de Yerovi. Los 24 docentes que laboran en esta institución, quienes imparten clases de distintas áreas académicas, como matemáticas, lengua y literatura, entre otras.

Los docentes cuentan con un rango de antigüedad que varía desde los 6 meses a 3 años en delante de docencia, lo que permite obtener una visión amplia de las diferentes perspectivas y enfoques pedagógicos dentro de la prestigiosa institución. También la población incluye a 2 trabajadores de servicio, quienes realizan actividades de apoyo a la administración, mantenimiento y otras labores operativas de la institución educativa. La población total ha sido seleccionada debido a su accesibilidad y disponibilidad para participar en el proyecto de investigación, lo que permitió distinguir sus diferentes roles dentro de la unidad educativa.

6.5.Técnicas

Para Campos y Casas (2002) definen que el estudio es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos de investigación estandarizados que recopilan y analizan varios datos de una muestra de caso representativa de población o universo más amplia que explican varias propiedades de estudio en la cual permite un uso a gran escala de aplicaciones masivas que pueden extender los resultados de los métodos de muestreo en su conjunto.

Se utilizó una técnica de la encuesta que consiste en la recopilación de datos, de las dos variables a todos los participantes del proyecto de investigación, esta técnica permitió obtener información directa de los docentes y trabajadores de servicio de la Unidad Educativa Alicia Marcuard de Yerovi, en relación al tema de estudio, las preguntas fueron diseñada de manera cerrada y con escala de Likert para facilitar el análisis de datos de todos los empleados de la institución.

La encuesta se aplicó de manera virtual, debido a la disponibilidad preferencial de los participantes, asegurando una recolección de datos eficiente y accesible, por lo cual esta técnica ha sido seleccionada debido a su capacidad de obtener respuestas generalizadas y comparables, lo que facilita la cuantificación y análisis estadístico de los resultados.

6.6.Instrumento

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos estandarizados ampliamente reconocidos en el proyecto de investigación como es el instrumento de compromiso organizacional de Meyer y Allen 1991, que consta de 18 ítems divididas en dimensiones como es; el compromiso efectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo este cuestionario ha sido validado en numerosos estudios previos, lo que garantiza su fiabilidad para medir el compromiso organizacional.

El cuestionario de satisfacción laboral de Smith, Kendall y Hulin (1969), está compuesto por 20 ítems distribuidas en siete dimensiones como; la naturaleza de trabajo, la supervisión, las oportunidades de promoción, el salario, las relaciones con compañeros, las condiciones de trabajo y el reconocimiento y recompensa, los dos cuestionarios han demostrado alta validez y confiabilidad en investigaciones anteriores, lo que hace adecuados para el proyecto de investigación, permitiendo obtener los datos precisos sobre el compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la institución Educativa Alicia Marcuard de Yerovi.

7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

7.1. ALFA DE CRONBACH DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Figura 1

Compromiso Organizacional

Alpha de Cronbach de compromiso organizacional	0,90	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
		$\alpha > 0,9$	Excelente
Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0,90	$0,8 < \alpha < 0,9$	Buena
Número de ítems del instrumento	18	$0,7 < \alpha < 0,8$	Aceptable
Sumatorio de las varianzas de los ítems	66,17	$0,6 < \alpha < 0,7$	Cuestionable
Varianza total del instrumento	430,57	$0,5 < \alpha < 0,6$	Pobre
		$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Nota: Figura del Alpha de Cronbach de Compromiso Organizacional

El coeficiente alfa de Cronbach resultante es 0,90.

Esta escala tiene 18 puntos. Este valor también pertenece a la categoría de fiabilidad excelente ($\alpha > 0,9$).

Interpretación:

El valor alfa de Cronbach es de 0,90, lo que demuestra que los ítems del cuestionario de compromiso organizacional presentan alta consistencia interna, es decir, miden el mismo concepto con consistencia y precisión. Este nivel de confiabilidad indica que el cuestionario es fiable y los resultados obtenidos pueden considerarse una evaluación válida del compromiso organizacional de los empleados.

7.2. ALFA DE CRONBACH DE SATISFACCIÓN LABORAL

Figura 2

Satisfacción Laboral

Alpha de Cronbach de Satisfacción laboral	0,97	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
		$\alpha > 0,9$	Excelente
Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0,97	$0,8 < \alpha < 0,9$	Buena
Número de ítems del instrumento	20	$0,7 < \alpha < 0,8$	Aceptable
Sumatorio de las varianzas de los ítems	22,38	$0,6 < \alpha < 0,7$	Cuestionable
Varianza total del instrumento	288,76	$0,5 < \alpha < 0,6$	Pobre
		$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Nota: Figura del Alpha de Cronbach de Satisfacción Laboral

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0.97, con un total de 20 ítems en el instrumento. Según la tabla de confiabilidad, un valor de $\alpha > 0.9$ indica una excelente consistencia interna del cuestionario.

Interpretación:

Un Alfa de Cronbach de 0.97 sugiere que los ítems que conforman el cuestionario de satisfacción laboral están altamente relacionados entre sí y miden el mismo constructo de manera coherente. Este nivel de confiabilidad sugiere que el cuestionario proporciona mediciones estables y reproducibles, lo que minimiza la posibilidad de errores aleatorios en las respuestas. El cuestionario de satisfacción laboral muestra una confiabilidad excelente, lo que indica que es un instrumento sólido y adecuado para evaluar este aspecto en los participantes del estudio.

7.3.PRUEBAS DE KMO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Tabla 4

Prueba de KMO y Bartlett de Compromiso Organizacional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,619
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	28,408
	gl	3
	Sig.	,000

Nota: Tomado de IBM SPSS Stattics Visor

Interpretación:

- $KMO \geq 0.9$: Excelente adecuación.
- $0.8 \leq KMO < 0.9$: Buena adecuación.
- $0.7 \leq KMO < 0.8$: Aceptable.
- $KMO < 0.5$: Inadecuado (no recomendado para análisis factorial).

Los resultados de la prueba KMO y Bartlett indican que el conjunto de datos analizado presenta condiciones parcialmente adecuadas para realizar un análisis factorial. La medida Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = 0.619$) sugiere una adecuación de muestreo aceptable pero moderada, ya que, aunque supera el límite mínimo de 0.6, se encuentra por debajo del valor recomendado de 0.7, lo que podría reflejar una correlación limitada entre algunas variables. Por otro lado, la prueba de

esfericidad de Bartlett arrojó un resultado altamente significativo ($p = 0.000$), con un chi-cuadrado de 28.408 y 3 grados de libertad. Esto indica que existe una correlación significativa entre las variables analizadas, rechazando la hipótesis nula de independencia.

En conclusión, aunque el KMO es óptimo, la significancia de la prueba de Bartlett respalda la viabilidad de aplicar técnicas factoriales, aunque se recomienda complementar el análisis con métodos gráficos (ej. matriz de correlaciones) o considerar posibles limitaciones en la interpretación de los factores extraídos debido a la moderada adecuación del muestreo.

7.4.PRUEBAS DE KMO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 5

Prueba de KMO y Bartlett de Satisfacción Laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,861
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	199,431
	gl	21
	Sig.	,000

Nota: Tomado de IBM SPSS Stattics Visor

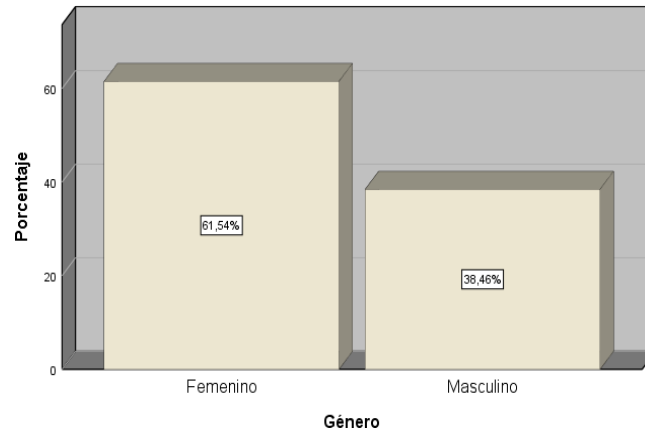
Interpretación:

Los resultados de la prueba KMO y Bartlett muestran que el conjunto de datos es altamente adecuado para realizar un análisis factorial. La medida Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = 0.861$) indica una adecuación de muestreo excelente, ya que supera ampliamente el umbral recomendado de 0.8, lo que sugiere que las variables tienen correlaciones significativas y son apropiadas para el análisis. Además, la prueba de esfericidad de Bartlett resultó altamente significativa ($p = 0.000$), con un chi-cuadrado de 199.431 y 21 grados de libertad, confirmando que existen correlaciones fuertes entre las variables y rechazando la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz identidad. En conclusión, ambos resultados respaldan de manera sólida la aplicación de técnicas factoriales, como el análisis de componentes principales o factorial exploratorio, ya que los datos cumplen con los requisitos de correlación y adecuación muestral necesarios para este tipo de métodos.

7.5.DATOS DEMOGRÁFICOS

Figura 3

Género de los trabajadores de la institución.



Nota: Tomado de IBM SPSS Stastics Visor

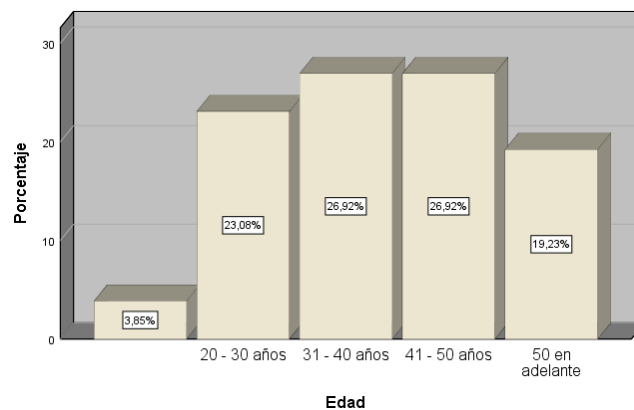
Interpretación:

La figura es un diagrama de barras que muestra una ligera predominancia del género femenino, representando el 61.54% del total. Por otro lado, el género masculino constituye el 38.46%. Esto sugiere que, en la muestra o población analizada, hay una mayor presencia de mujeres en comparación con los hombres, es importante analizar las razones de esta distribución y cómo podría influir en los resultados del estudio.

7.6.EDAD

Figura 4

Demostración de la edad de los Trabajadores de la institución.



Nota: Tomado de IBM SPSS Stastics Visor

Interpretación:

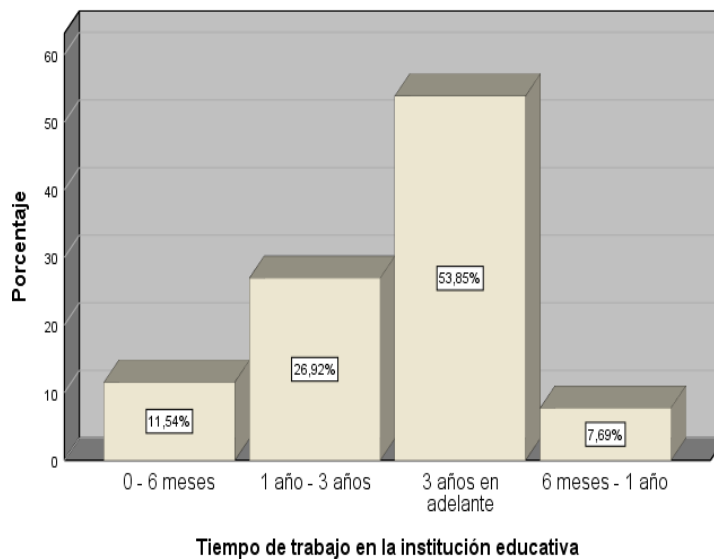
De acuerdo con la gráfica, los grupos de 31 a 40 años y 41 a 50 años tienen el mismo porcentaje, un 26.92% cada uno, lo que indica que estos dos rangos de edad son los más representativos en la población estudiada, lo que sugiere que la mayoría del personal se encuentra en una etapa laboral madura y con experiencia.

Por otro lado, el grupo de 20 a 30 años representa el 23.08%, mostrando una presencia significativa de trabajadores más jóvenes que probablemente están en las primeras etapas de sus carreras y Finalmente, el 19.23% corresponde a personas de 50 años en adelante, lo que indica una minoría de empleados que podrían estar acercándose a la etapa de jubilación. Estos datos son relevantes para planificar estrategias de desarrollo profesional y gestión del talento que consideren las diferentes necesidades y expectativas de cada grupo etario.

7.7. TIEMPO DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Figura 5

Tiempo de antigüedad de los trabajadores



Nota: Tomado de IBM SPSS Statitics Visor

Interpretación:

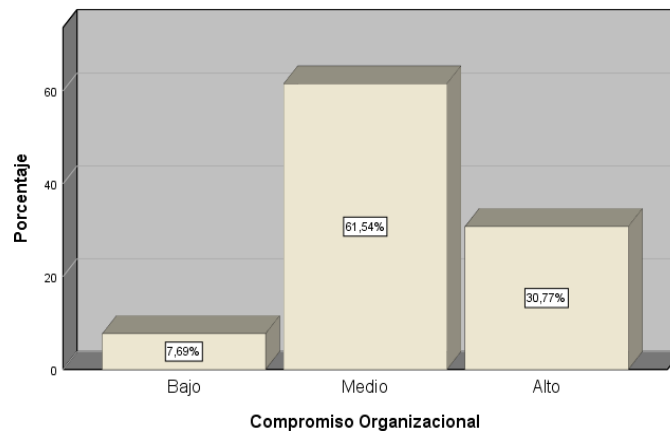
En la gráfica se puede observar que la mayoría de los trabajadores tienen una experiencia laboral que va de 3 años en adelante con un 53.85%, esto indica que más de la mitad de los trabajadores lleva un tiempo considerable en la institución, lo que refleja un cierto nivel de estabilidad y experiencia acumulada.

Por otro lado, el 26.92% ha trabajado entre 1-3 años, sugiriendo que hay un grupo significativo que está en una fase de adaptación o consolidación en su rol. A su vez existe un 11.54% que lleva menos de 6 meses, lo que representa que los trabajadores más nuevos están en proceso de integración. De la misma forma el 7.69% tiene de 1 año o menos de experiencia, indicando una minoría con un alto grado de conocimiento y permanencia en la institución. Finalmente, estos datos son relevantes para diseñar planes de desarrollo y retención que se ajusten a las diferentes etapas de experiencia laboral del personal.

7.8.VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Figura 6

Variable de Compromiso Organizacional



Nota: Tomado de IBM SPSS Stattics Visor

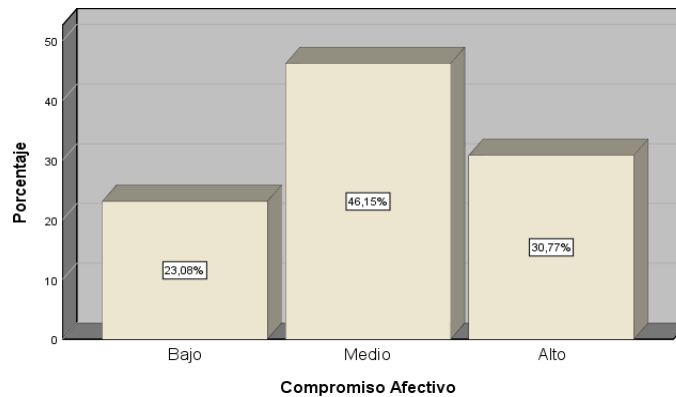
Interpretación:

El gráfico muestra que el compromiso organizacional varía significativamente entre los diferentes niveles. El 61.54% de los individuos muestran un compromiso organizacional alto, lo que indica que la mayoría está altamente involucrada y motivada dentro de la organización. Por otro lado, el 30.77% presenta un compromiso medio, sugiriendo que hay un grupo considerable que, aunque no está completamente desvinculado, podría necesitar más estímulos para aumentar su compromiso. Finalmente, solo el 7.89% tiene un compromiso bajo, esto representa una minoría que posiblemente esté menos satisfecha o motivada. Estos datos son útiles para identificar áreas de mejora y fortalecer el compromiso en aquellos con niveles medios y bajos.

7.8.1. DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Figura 7

Compromiso Afectivo



Nota: Tomado de IBM SPSS Stattics Visor

Interpretación:

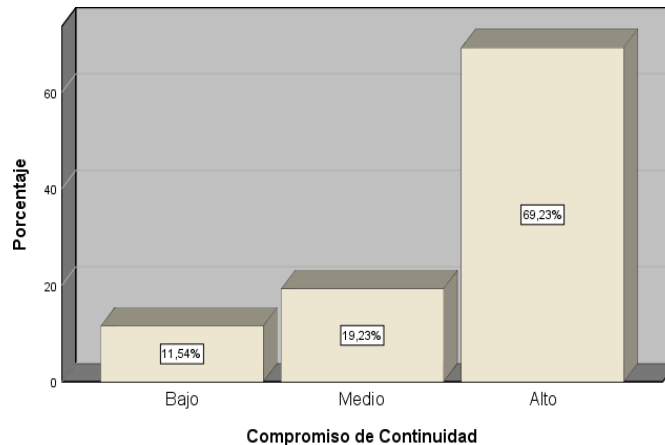
La figura indica que un 23.08% de los trabajadores muestra un nivel bajo de compromiso afectivo, lo que señala la falta de conexión emocional o identificación con la institución. También el compromiso afectivo medio tiene un 46.15%, sugiriendo que una parte de los trabajadores tiene una conexión moderada y solo un 30.77% representa un compromiso afectivo alto, lo que refleja que un grupo más reducido se siente identificado y emocionalmente comprometido con la institución.

Estos resultados señalan la necesidad de fomentar un mayor sentido de pertenencia entre los trabajadores, es importante investigar las razones detrás de estos niveles de compromiso y considerar estrategias para mejorar la conexión emocional, como actividades de Team Building, comunicación efectiva y reconocimiento del trabajo realizado.

7.8.2. COMPROMISO DE CONTINUIDAD

Figura 8

Compromiso de Continuidad



Nota: Tomado de IBM SPSS Stastics Visor

Interpretación:

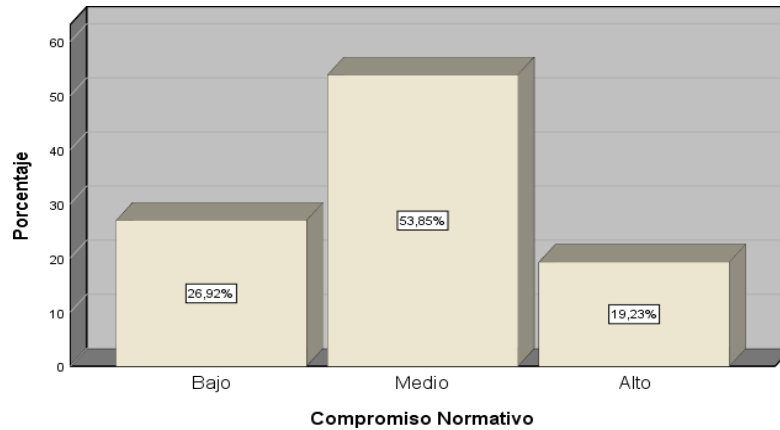
Los resultados de la gráfica indican que un 69.23%, muestran un nivel alto de compromiso. Esto sugiere que la gran parte de los trabajadores tiene una fuerte intención de permanecer y continuar en la organización a largo plazo. Por otro lado, el 19.23% presenta un compromiso medio y señala que hay un grupo que podría estar evaluando su permanencia o que necesita más incentivos para consolidar su compromiso.

Finalmente, el 11.54% tiene un bajo compromiso, lo que representa una minoría que posiblemente esté considerando dejar la organización o que no se siente completamente integrada. Estos datos son importantes para identificar estrategias que refuercen el compromiso, especialmente en aquellos con niveles medios y bajos, para mejorar la retención y satisfacción general.

7.8.3. COMPROMISO NORMATIVO

Figura 9

Compromiso Normativo



Nota: Tomado de IBM SPSS Stastics Visor

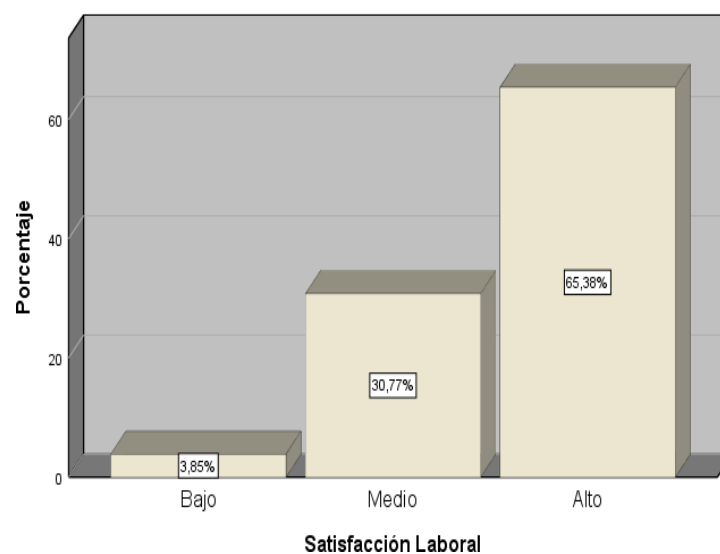
Interpretación:

Los resultados de la gráfica muestran que la mayoría de los trabajadores presentan un nivel medio de compromiso normativo 53.85%, lo que indica que sienten una obligación moderada de permanecer en la organización, posiblemente por factores como normas sociales o sentido del deber. A su vez el 26.92% de los trabajadores tiene un compromiso normativo bajo, lo que sugiere que una parte significativa de los trabajadores no percibe una fuerte obligación de quedarse en la institución. Por último, solo el 19.23% muestra un compromiso normativo alto, lo que significa que una minoría de trabajadores siente una fuerte responsabilidad moral hacia la organización.

7.9.VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Figura 10

Variable de Satisfacción Laboral



Nota: Tomado de IBM SPSS Stastics Visor

Interpretación:

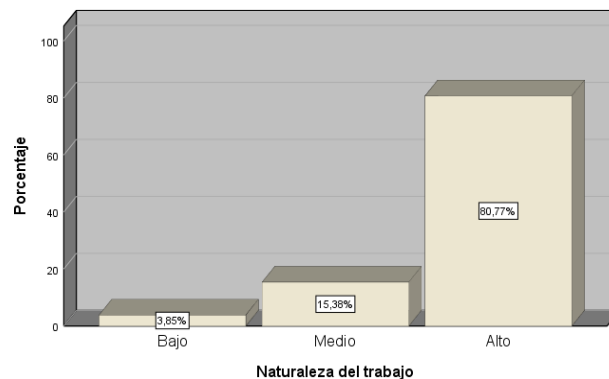
La figura muestra un porcentaje muy reducido de trabajadores que reporta un bajo nivel con un 3,85% en satisfacción laboral, lo cual es una señal positiva ya que indica que la mayoría de los trabajadores no tienen problemas graves con su entorno de trabajo. También aproximadamente un tercio de los empleados se encuentra en un nivel de satisfacción medio con un 30,77%, lo que sugiere que, si bien no están completamente satisfechos, tampoco están insatisfechos con su trabajo.

En cuanto al nivel alto con más del 65%, indica que la mayoría de los trabajadores reportan una alta satisfacción laboral, lo cual es un indicador positivo de un entorno de trabajo favorable, buenas condiciones laborales y posiblemente una cultura organizacional efectiva.

7.9.1. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Figura 11

Naturaleza de trabajo



Nota: Tomado de IBM SPSS Stattics Visor

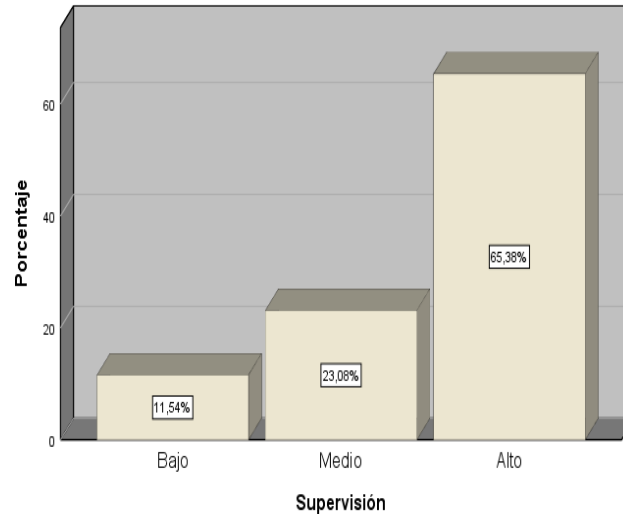
Interpretación:

La gráfica muestra un nivel bajo con un 3.85% lo que indica que pocos trabajadores consideran que la naturaleza de su trabajo no es satisfactoria, o su vez no tienen una percepción favorable sobre sus funciones. El nivel medio con un 15.38%, indica que un pequeño porcentaje de los trabajadores tiene una percepción moderada sobre la naturaleza de su trabajo, lo que da indica que algunos aspectos podrían mejorarse para aumentar la satisfacción laboral. Y por último se observa un nivel alto con un 80.77%, esto significa que la mayoría de los trabajadores perciben positivamente la naturaleza de su trabajo y refleja que las funciones y tareas asignadas son adecuadas y alineadas con sus expectativas.

7.9.2. SUPERVISIÓN

Figura 12

Supervisión



Nota: Tomado de IBM SPSS Stattics Visor

Interpretación:

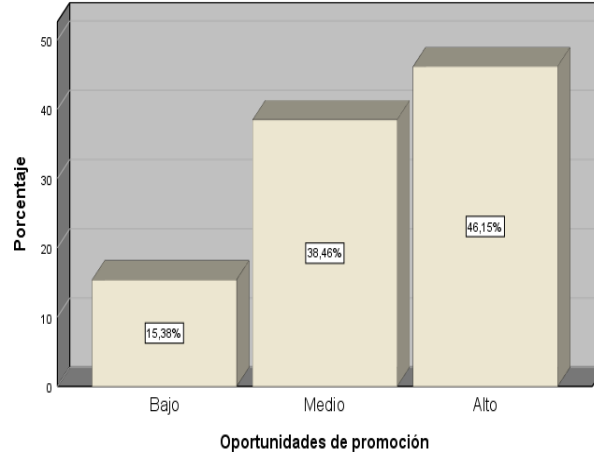
La figura muestra un nivel bajo con un 11.54%, lo que indica que un grupo reducido de trabajadores percibe a la supervisión como insuficiente o inadecuada, esto se puede deber a la falta de comunicación por parte de sus superiores. También existe una proporción considerable de trabajadores que tiene una percepción intermedia sobre la supervisión con un nivel medio del 23.08%, lo que sugiere que hay oportunidades de mejora en términos de dirección, retroalimentación y apoyo.

Por último, existe un nivel alto con un 65.38%, que señala que la mayoría de los trabajadores considera que la supervisión es adecuada, indicando que reciben el respaldo y la orientación necesarios para desempeñar su trabajo de manera efectiva. Por lo que se destaca la importancia de reforzar las prácticas de supervisión para alcanzar un nivel óptimo en toda la organización.

7.9.3. OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN

Figura 13

Oportunidad de promoción



Nota: Tomado de IBM SPSS Stattics Visor

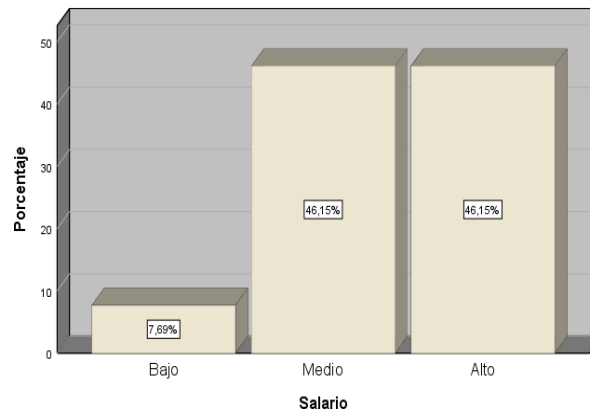
Interpretación:

Los resultados de la gráfica indican un nivel bajo con un 15.38%, lo que señala que las oportunidades de promoción que perciben los trabajadores son bajas, por otro lado, existe un nivel medio con un 38.46%, por lo que se estima que los trabajadores perciban o hayan recibido oportunidades por parte de la institución. Cabe destacar que el 46.15% restante cree que las oportunidades de promoción son altas, lo que evidencia un aspecto positivo en la política interna de crecimiento y retención del talento. Estos resultados muestran una tendencia mayoritariamente favorable hacia las oportunidades de promoción, aunque resaltan la necesidad de implementar estrategias que eleven la percepción de aquellos empleados que actualmente consideran limitadas sus posibilidades de desarrollo.

7.9.4. SALARIO

Figura 14

Salario



Nota: Tomado de IBM SPSS Stattics Visor

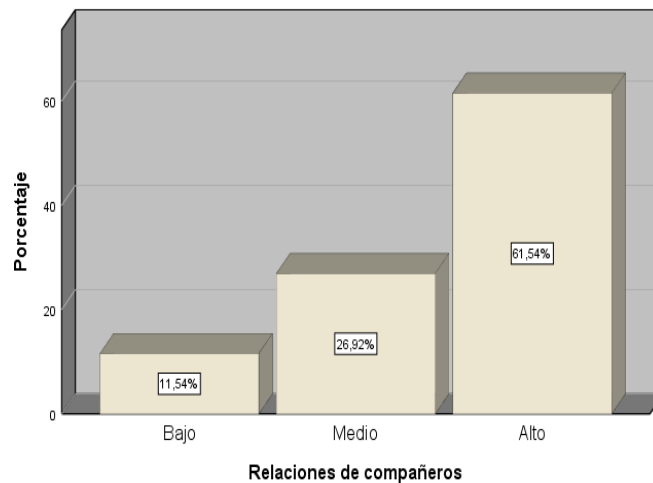
Interpretación:

La gráfica muestra que la mayoría de los trabajadores se encuentran en el nivel medio de salario con un 46.15%, lo que indica que casi la mitad de la población estudiada percibe ingresos dentro de un rango intermedio. Otro 46.15% también se ubica en el nivel alto de salario, lo que sugiere que hay una proporción igualmente significativa de personas que reciben remuneraciones más elevadas. Por último, solo el 7.89% está en el nivel bajo de salario, representando una minoría que podría estar en posiciones de entrada o con menos experiencia. Por lo que es necesario realizar ajustes que aseguren que todos los trabajadores reciban una compensación adecuada a su experiencia y contribución.

7.9.5. RELACIONES DE COMPAÑEROS

Figura 15

Relaciones de compañeros



Nota: Tomado de IBM SPSS Stastics Visor

Interpretación:

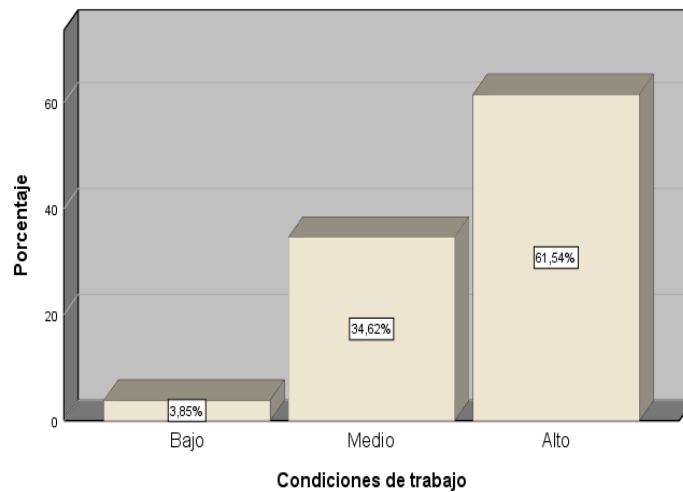
El gráfico muestra un nivel bajo con un 11.54%, esto significa que solo una pequeña parte de los trabajadores consideran que las relaciones con sus compañeros son deficientes. Esto se puede considerar que existan casos de conflictos interpersonales, falta de comunicación o poca integración, aunque no es un problema generalizado. Por otro lado, el 26.92% constituye el nivel medio, es decir los trabajadores perciben un ambiente positivo en cuanto a relaciones interpersonales, lo que es un indicador favorable de cohesión y trabajo en equipo.

Finalmente, el 61.54% representa el nivel alto, ya que la mayoría de los trabajadores tienen buenas relaciones interpersonales, lo que es un indicador favorable de cohesión y trabajo en equipo dentro de la institución.

7.9.6. CONDICIONES DE TRABAJO

Figura 16

Condiciones de trabajo



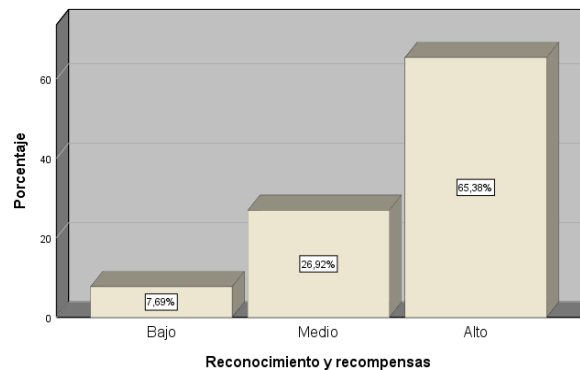
Nota: Tomado de IBM SPSS Stastics Visor

Interpretación:

Los resultados de la gráfica indican un porcentaje muy reducido con un 3.85%, que indica que las condiciones de trabajo son inadecuadas, dentro de la misma se puede considerar la falta de recursos, ergonomía deficiente o infraestructura inapropiada. También existe un nivel medio con un 34.62%, que señala una proporción significativa que indica que las condiciones de trabajo son aceptables, pero no excelentes.

Y por último con un nivel alto de 61.54%, señala que la mayoría de los trabajadores valora positivamente las condiciones laborales y que la organización proporciona un entorno adecuado para el desarrollo de sus funciones. Esto indica el esfuerzo que realiza la institución para ofrecer un espacio de trabajo confortable y adecuado para sus trabajadores.

7.9.7. RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSAS

Figura 17*Reconocimiento y recompensas*

Nota: Tomado de IBM SPSS Stattics Visor

Interpretación:

La figura indica una pequeña proporción del 7.69% de trabajadores consideran que el reconocimiento y las recompensas son insuficientes, por lo que este grupo podría estar experimentando desmotivación o frustración debido a la falta de valoración de su trabajo. De igual manera el 26.92% representa el nivel medio, en el que los trabajadores evalúan el reconocimiento como regular, lo que indica que perciben ciertos esfuerzos de la organización, aunque estos no son del todo consistentes o suficientes. Y con un nivel alto del 65.38%, en el cual la mayoría de los trabajadores tiene una percepción positiva del reconocimiento y las recompensas, indicando que se sienten valorados y motivados por los incentivos recibidos. Hay que tener en cuenta que las percepciones bajas y medias pueden estar asociadas a inconsistencias en la implementación de políticas de reconocimiento o a una comunicación deficiente respecto a los criterios para otorgar recompensas.

7.10. PRUEBAS DE NORMALIDAD**Tabla 6***Pruebas de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,091	26	,200*	,974	26	,736
Satisfacción Laboral	,138	26	,200*	,907	26	,022

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Tomado de IBM SPSS Stattics Visor

Interpretación:

Los resultados de las pruebas de normalidad (Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk) indican que la variable Compromiso Organizacional presenta un comportamiento normal en la distribución de los datos, ya que tanto el estadístico de Kolmogórov-Smirnov ($p = 0,200$) como el de Shapiro-Wilk ($p = 0,736$) arrojan valores de significancia superiores al umbral de 0,05. Por otro lado, la variable Satisfacción Laboral muestra resultados mixtos: mientras que la prueba de Kolmogórov-Smirnov sugiere normalidad ($p = 0,200$), la prueba de Shapiro-Wilk indica una desviación significativa de la normalidad ($p = 0,022$). Esta discrepancia puede deberse a la sensibilidad de la prueba de Shapiro-Wilk a muestras pequeñas ($N = 26$), lo que sugiere que la distribución de la Satisfacción Laboral podría no ser completamente normal. En conclusión, mientras el Compromiso Organizacional puede considerarse normalmente distribuido, se recomienda precaución al asumir normalidad para la Satisfacción Laboral, especialmente en análisis que requieran este supuesto.

7.10.1. CORRELACIÓN ENTRE LAS DOS VARIABLES**Tabla 7**

Correlación entre Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral

			Compromiso Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,385
		Sig. (bilateral)	.	,052
		N	26	26
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,385	1,000
		Sig. (bilateral)	,052	.
		N	26	26

Nota: Tomado de IBM SPSS Stattics Visor

Interpretación:

El análisis de correlación de Spearman realizado entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral indica un coeficiente de correlación que es de 0,385, lo que demuestra una relación positiva baja entre ambas variables. Sin embargo, el valor de significancia bilateral ($p = 0,052$) está ligeramente por encima del umbral común de 0,05 por ende, lo que sugiere que la correlación no es estadísticamente al nivel de confianza del 95%, ya que esto implica que, aunque existe una tendencia a que a mayor compromiso organizacional haya mayor satisfacción laboral, esta relación no es lo suficientemente fuerte como para generalizar con certeza en la población de

la que se extrajo la muestra (N = 26). Sería recomendable realizar estudios con muestras más grandes para confirmar o refutar esta relación.

7.11. CORRELACIÓN DE SPEARMAN

Tabla 8

Correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Tomado de Charles Edward Spearman (Londres, 1863-1945)

7.12. CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES CON LA VARIABLE

7.12.1. Compromiso Afectivo y Satisfacción Laboral

Tabla 9

Correlación entre Compromiso Afectivo y Satisfacción Laboral

		Compromiso Afectivo	Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,440*	
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,440*	
		Sig. (bilateral)	,025	
			N	26
			N	26

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

Nota: Tomado de IBM SPSS Statistics Visor

Interpretación:

El análisis de correlación de Spearman entre el Compromiso Afectivo y la Satisfacción Laboral revela un coeficiente de correlación de 0,440, indica una relación positiva moderada entre ambas variables. Además, el número de valor de significancia bilateral ($p = 0,025$) es inferior al umbral de 0,05, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de confianza del 95%. Esto sugiere que existe una asociación significativa entre un mayor compromiso afectivo (vinculación emocional con la organización) y una mayor satisfacción laboral en la muestra analizada ($N = 26$). Estos resultados respaldan la idea de que el compromiso afectivo puede ser un factor relevante para mejorar la satisfacción laboral en el contexto estudiado.

7.12.2. Compromiso de Continuidad y Satisfacción Laboral**Tabla 10**

Correlación entre Compromiso de Continuidad y Satisfacción Laboral

			Compromiso de Continuidad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Compromiso de Continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	26	26
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	26	26

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

Nota: Tomado de IBM SPSS Stastics Visor

Interpretación:

El análisis de correlación de Spearman entre el Compromiso de Continuidad y la Satisfacción Laboral muestra un coeficiente de correlación de 0,589, lo que indica una relación positiva fuerte entre ambas variables. Además, el valor de significancia bilateral ($p = 0,002$) es inferior al umbral de 0,01, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99%. Esto sugiere que existe una asociación significativa y robusta entre un mayor compromiso de continuidad (percepción de necesidad de permanecer en la organización debido a costos asociados con la salida) y una mayor satisfacción laboral en la muestra analizada ($N = 26$). Estos resultados indican que el compromiso de continuidad puede ser un factor importante para entender y mejorar la satisfacción laboral en el contexto estudiado.

7.12.3. Compromiso Normativo y Satisfacción Laboral

Tabla 11

Correlación entre Compromiso Normativo y Satisfacción Laboral

		Compromiso Normativo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,914
		N	26
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,022
		Sig. (bilateral)	,914
		N	26

Nota: Tomado de IBM SPSS Statistics Visor

Interpretación:

El análisis de correlación de Spearman entre el Compromiso Normativo y la Satisfacción Laboral revela un coeficiente de correlación de -0,022, lo que indica una relación prácticamente nula entre ambas variables. Además, el valor de significancia bilateral ($p = 0,914$) es muy superior al umbral de 0,05, lo que confirma que la correlación no es estadísticamente significativa. Esto sugiere que no existe una asociación significativa entre el compromiso normativo (sentimiento de obligación moral de permanecer en la organización) y la satisfacción laboral en la muestra analizada ($N = 26$). Estos resultados indican que el compromiso normativo no parece influir de manera relevante en los niveles de satisfacción laboral en el contexto estudiado.

7.13. CUADRO RESUMEN DE LAS CORRELACIONES

Tabla 12

Resumen de las Correlaciones

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de Correlación (Rho)	Significancia (p)	Interpretación
Compromiso Afectivo	Satisfacción Laboral	0,440*	0,025	Correlación positiva moderada y significativa al nivel de 0,05.
Compromiso de Continuidad	Satisfacción Laboral	0,589**	0,002	Correlación positiva fuerte y altamente significativa al nivel de 0,01.
Compromiso Normativo	Satisfacción Laboral	-0,022	0,914	Correlación prácticamente nula y no significativa.

Nota: Tabla de resumen de las correlaciones

7.14. CUADRO RESUMEN DE ESTRATEGIAS

Tabla 13

Resumen de las estrategias

Dimensión	Nombre de la Estrategia	Objetivo	Responsable	Implementación	Costo Estimado
COMPROMISO AFECTIVO	Plan de Reconocimiento y Motivación	Fomentar el sentido de pertenencia y valoración del personal.	Coordinador administrativo	Desde abril 2025	\$200,00
	Talleres de Team Building	Fortalecer los lazos emocionales entre los trabajadores.	Consultor externo / Coordinador administrativo	Desde segundo trimestre 2025	\$1.700,00
TOTAL					\$1.900,00
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Plan de Desarrollo Profesional	Ofrecer oportunidades de crecimiento y estabilidad laboral.	Autoridades / Coordinador Administrativo	Desde segundo trimestre 2025	\$170,00
	Plan de Retención	Identificar y abordar factores que influyen en la rotación de personal.	Autoridades / Coordinador Administrativo	Desde segundo trimestre 2025	\$195,00
		TOTAL			\$365,00

Nota: Resumen de las estrategias con los costos estimado

7.15. ESTRATEGIA 1 COMPROMISO AFECTIVO

7.15.1. PLAN DE RECONOCIMIENTO Y MOTIVACIÓN

Dentro de la institución educativa es esencial fortalecer el sentido de pertenencia, para ello se debe incluir un plan integral de reconocimiento dirigido a los estudiantes, docentes y autoridades. El plan estará dirigido por la rectora de la institución y el coordinador administrativo, el cual se basará en diferentes modalidades de reconocimiento para que genere el impacto positivo esperado a continuación están los tipos de reconocimientos.

7.15.1.1. Reconocimiento Público

Uno de los tipos de reconocimiento es el reconocimiento público y en ella se realizarán reuniones generales y eventos institucionales de forma trimestral a partir del nuevo ciclo escolar, en los cuales se destacarán el compromiso y el desempeño del personal de la institución. En este aspecto los docentes serán reconocidos en cuanto a su liderazgo y su innovación por los métodos de enseñanza que promuevan el desarrollo académico, de la misma forma las autoridades recibirán menciones por sus gestiones dentro y fuera de la institución. A su vez los trabajadores en general como son el personal de limpieza, serán reconocidos por la labor que desempeñan dentro de la institución. No está ligada directamente con el ministerio y está más ligada al Gad Municipal.

7.15.1.2. Desarrollo Profesional

Dentro de este aspecto se propone el financiamiento parcial del 5% del costo total de cursos o certificaciones por parte de las autoridades hacia sus trabas, para el mismo se establecerá parámetros como: el tipo de curso, la valoración del personal que formaría parte de estos eventos, es decir todos aquellos que cuenten con un desempeño alto, tanto en el ámbito laboral o académico y la durabilidad o el impacto que generaría dentro de la institución.

7.15.1.3. Reconocimiento Simbólico

En este aspecto se propone la entrega de certificados o placas a los docentes, ya sea por su tiempo de servicio o por las diferentes contribuciones con la unidad educativa, a su vez es importante mejorar los muros de reconocimiento donde se resalten los logros. Se deberá crear páginas en las diferentes redes sociales, las mismas que servirán para que la comunidad en general tenga un conocimiento de las múltiples actividades que la unidad educativa lleva a cabo.

7.15.1.4. Ejecución del Plan

Para el desarrollo del plan y su efectiva implementación se deberán establecer reuniones mensuales con un tiempo aproximado de 30 minutos en los que se debe destacar la presentación de métricas de desempeño en el cual se resaltan los alcances institucionales, además se deberá realizar la entrega simbólica de los incentivos, bonos o certificados. Esta estrategia se deberá llevar a cabo al finalizar el periodo escolar, por lo que es necesario realizar una evaluación del impacto que genere en la unidad educativa mediante encuestas que serán remitidas a todo el personal y de esta manera se podrá comprobar la efectividad del plan y de ser el caso se realizarán ajustes de acuerdo a las necesidades destacadas.

Tabla 14*Desglose del costo estimado**Tiempo estimado de duración 1 mes de forma no consecutiva*

Dimensión	Nombre de la Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Tiempo de duración (1 mes)	Subtotal (USD)
Compromiso Afectivo	Plan de Reconocimiento y Motivación	Fomentar el sentido de pertenencia y valoración del personal.	Organización de ceremonia breve con refrigerios.	Coordinador Administrativo	1 semana (después de comenzar el año lectivo)	\$100,00
			Diseño de banners y comunicaciones internas.	Coordinador Administrativo	3 semanas después	\$50,00
			Entrega de certificados, insignias o premios simbólicos.	Coordinador Administrativo	1 semana (Antes de finalizar el año lectivo)	\$50,00
Total, por Estrategia						\$200,00

Nota: En esta tabla se indica cuáles son los costos totales para la estrategia 1.

7.16. ESTRATEGIA 2 DE COMPROMISO AFECTIVO

7.16.1. TALLERES DE TEAM BUILDING

Los talleres de team building están diseñados para desarrollar habilidades de trabajo en equipo a su vez facilita el intercambio de ideas, de tal manera que se pueda fortalecer la comunicación, la colaboración y el sentido de pertenencia de todos los, derivando en el desarrollo de una cultura organizacional motivada, que a su vez tendrá un impacto significativo en la satisfacción laboral y la calidad educativa de la institución.

7.16.1.1. Fase de planeación

En esta fase el responsable será el coordinador administrativo conjuntamente con el consultor externo, para ello se ha establecido los siguientes pasos:

7.16.1.2. Diagnóstico Inicial

Se debe realizar encuestas para identificar necesidades específicas del personal, estas encuestas deben ir enfocadas o desarrolladas hacia su área de conflicto o sus expectativas, esto con el fin de mejorar el compromiso organizacional de todo el personal institucional en un 30% para diciembre de 2025. Es por ello que se debe verificar la experiencia del profesional que estará a cargo del taller de Team Building, de preferencia que su experiencia se base en el sector educativo. Además, las autoridades de la unidad educativa deben tener el debido conocimiento del costo total o aproximado de la aplicación de este taller para su debida aprobación.

7.16.1.3. Ejecución del Taller

La reunión tendrá inicio en los patios de la institución, para la presentación del taller se estima un tiempo de 15 minutos en el cual se darán a conocer los objetivos y las reglas de la participación. A continuación, se presenta la dinámica que tendrá un tiempo de 20 minutos y con ello se llevará a cabo la actividad central que estará centrado en un desafío organizacional, como por ejemplo puede ser la organización de un evento académico en equipo, posteriormente se realizará una reflexión sobre lo ha aprendido junto con un cierre motivacional, para finalizar se entregarán diplomas simbólicos o un reconocimiento colectivo. Es importante realizar un seguimiento para verificar los resultados de la aplicación de este taller, el cual estará a cargo el consultor y coordinador administrativo.

7.16.1.4. Indicadores de Éxito

Se espera que con la aplicación de esta estrategia proporcione un incremento en la satisfacción laboral del 20% para finalizar el ciclo académico 2025, el cual será medido en una encuesta post taller. Además, es importante recopilar los testimonios sobre mejoras en la satisfacción laboral por parte de los trabajadores y autoridades, así como también tomar en cuenta las propuestas o recomendaciones por parte de las mismas.

Los talleres de Team Building no solo mejorarán la satisfacción laboral, sino que fortalecerán la capacidad de los equipos para enfrentar retos educativos con creatividad y empatía.

Con una inversión de USD 1,300 por taller (1 por periodo académico), la institución sentará las bases para un compromiso organizacional. De igual manera se recomienda involucrar a los líderes académicos con la finalidad de que ellos impartan ese conocimiento a sus trabajadores y puedan reducir futuros costos, aunque esto puede generar que el mensaje no se haya transmitido de forma correcta o como el consultor externo desearía.

Tabla 15

Desglose del costo estimado

Dimensión	Nombre de la Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Tiempo de duración (1 semana)	Subtotal (USD)
Compromiso Afectivo	Talleres de Team Building	Fortalecer los lazos emocionales entre los trabajadores.	Contratación de facilitador profesional (si es posible con recursos externos).	Consultor Externo (si es viable)	2 días (Después de comenzar el 2do ciclo académico 2025)	\$1.500,00
			Adquisición de materiales para dinámicas grupales.	Coordinador Administrativo	2 días (Después de comenzar el 2do ciclo académico 2025)	\$100,00
			Organización de refrigerios (café, agua, snack).	Coordinador Administrativo	1 día (Después de comenzar el 2do ciclo académico 2025)	\$50,00
			Alquiler de salón y equipos (si no se cuenta con ellos).	Coordinador Administrativo		\$50,00
Total, por Estrategia						\$1.700,00

Nota: En esta tabla se indica cuáles son los costos totales para la estrategia 2.

7.17. ESTRATEGIA 3 DEL COMPROMISO DE CONTINUIDAD

7.17.1. PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL

Su propósito es ofrecer oportunidades de crecimiento y estabilidad laboral a docentes y personal administrativo, asegurando su actualización en metodologías educativas y promoviendo su desarrollo dentro de la institución. Esto mejora la calidad de enseñanza y fomenta el compromiso del equipo. Es necesario promover el desarrollo de nuevos conocimientos a través de la especialización continua del personal de tal manera que se fomente una cultura de innovación y adaptación constante en los ámbitos educativos. Cabe mencionar que cuando hablamos de un desarrollo profesional no solo se refiere al personal docente o administrativo sino también que va dirigido al personal operativo o auxiliar de la institución, ya que ellos también podrían acceder a un plan de carrera dentro de la institución, o a su vez puedan obtener la facilidad de que sus familiares en primer grado, obtengan los recursos necesarios y el apoyo de la institución para su crecimiento profesional.

7.17.1.1. Ejecución

El Departamento de Talento Humano implementará esta estrategia en un plazo de tres meses, con acciones enfocadas en la capacitación y el crecimiento profesional del personal. Además, se deben establecer parámetros claros y un orden lógico para garantizar su efectividad y contribuya a la satisfacción laboral. A continuación, se propone un esquema estructurado: diagnóstico de necesidades, se aplicarán encuestas y entrevistas para identificar áreas de mejora y necesidades de formación en el equipo docente y administrativo.

El diagnóstico Inicial (Semana 1-2) se debe identificar áreas de mejora y necesidades de formación en el equipo docente y administrativo, de igual forma se deben definir las prioridades como pueden ser: el liderazgo pedagógico y la capacitación de herramientas digitales.

En cuanto al diseño del Plan (Semana 3-4) se debe elaborar una hoja de ruta con actividades específicas como pueden ser la elaboración de talleres mensuales, Planes de mentoría entre docentes experimentados, además se debe asignar responsables por actividad (líderes de departamento para talleres).

Es necesario analizar los resultados del plan piloto y corregir fallas, como puede ser los ajustes en la duración de talleres y de esta manera se pueda ampliar las actividades al resto del personal, utilizando canales de difusión claros (correos, reuniones, carteleras).

Por último, es esencial medir la participación y satisfacción mediante encuestas rápidas después de cada actividad para ello podemos utilizar herramientas como Google Forms para recopilar datos en tiempo real.

Evaluación Final (Mes 3) en su fase final es importante comparar indicadores de satisfacción laboral antes y después del plan para posteriormente generar un informe ejecutivo con logros, lecciones aprendidas y recomendaciones para su futura aplicación.

Tabla 16

Desglose del costo estimado

Dimensión	Nombre de la Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Tiempo de duración (6 meses)	Subtotal (USD)
			Adquisición de materiales de apoyo (libros, licencias de software).	Coordinador Administrativo	2 meses (Desde el segundo trimestre 2025)	\$20,00
Compromiso de Continuidad	Plan de Desarrollo Profesional	Ofrecer oportunidades de crecimiento y estabilidad laboral.	Implementación de cursos en línea o talleres virtuales.	Coordinador Administrativo/ Informático externo	2 meses (Desde el segundo trimestre 2025)	\$100,00
			Cubrir costos de certificaciones externas.	Coordinador Administrativo	2 meses (Desde el segundo trimestre 2025)	\$50,00
			Total, por Estrategia			\$170,00

Nota: En esta tabla se indica cuáles son los costos totales para la estrategia 3.

7.18. ESTRATEGIA 4 DE COMPROMISO DE CONTINUIDAD

7.18.1. PLAN DE RETENCIÓN

Esta estrategia busca identificar y reducir los factores que influyen en la rotación del personal, implementando estrategias de bienestar laboral, incentivos y mejora del clima organizacional. Su finalidad es fortalecer la estabilidad del equipo educativo y garantizar la continuidad en la enseñanza.

7.18.1.1. Ejecución

Esta estrategia será implementada de manera inmediata (1 mes) por el Departamento de Talento Humano, con acciones enfocadas en mejorar el ambiente laboral y ofrecer incentivos para la permanencia del personal la estrategia incluirá:

Encuestas de satisfacción y clima laboral: Se realizarán estudios internos para conocer las principales razones de insatisfacción y posibles factores que generan la rotación del personal. Planes de bienestar laboral: Se promoverán beneficios como horarios flexibles, programas de salud mental, actividades de integración y reconocimientos para aumentar la motivación y el compromiso. Revisión de condiciones salariales y beneficios: Se analizará la competitividad de los salarios y se evaluará la posibilidad de ofrecer incentivos económicos, bonos por desempeño y estabilidad contractual. Entrevistas de salida: Se implementarán entrevistas con el personal que decida renunciar para identificar patrones y oportunidades de mejora en la gestión del talento. Refuerzo de la comunicación interna: Se mejorarán los canales de comunicación entre la dirección y el personal, asegurando que los empleados sientan que sus opiniones son valoradas y tomadas en cuenta.

7.18.1.2. Alcance

Parámetros Clave para la Implementación, este plan va dirigido al personal docente y administrativo con mayor riesgo de rotación, estos pueden ser: nuevos contratados, personal con alta carga laboral y debe enfocarse en factores críticos: reconocimiento, equilibrio vida-trabajo, y oportunidades de crecimiento.

7.18.1.3. Recurso

El presupuesto máximo de USD 500, destinado a acciones de bajo costo y alto impacto ya

que el uso de herramientas internas como: encuestas digitales, reuniones virtuales, no conllevan un gasto mayor para la institución, indicadores de éxito: se estima la disminución del 10% en la tasa de rotación en 3 meses con el 90% del personal objetivo involucrado en las acciones del programa, con estos resultados se espera la mejora del 15% en indicadores de la satisfacción laboral post- implementación.

7.12 DESGLOSE DEL COSTO ESTIMADO

Tabla 17

Desglose del costo estimado del tiempo estimado de duración 6 meses de forma consecutiva

Dimensión	Nombre de la Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Tiempo de Ejecución (6 MESES)	Subtotal (USD)
Compromiso de Continuidad	Plan de Retención	Identificar y abordar factores que influyen en la rotación de personal.	Realización de encuestas de clima laboral (herramientas digitales gratuitas).	Coordinador Administrativo	1- 2 Mes (a partir del 2do ciclo académico 2026)	\$50,00
			Implementación de incentivos no monetarios (beneficios flexibles).	Coordinador Administrativo	3 - 4 Mes (a partir del 2do ciclo académico 2026)	\$45,00
			Organización de actividades de team building (Actividades al aire libre en espacios públicos).	Coordinador Administrativo	5-6 Mes (a partir del 2do ciclo académico 2026)	\$100,00
Total, por Estrategia						\$195,00

Nota: En esta tabla se indica cuáles son los costos totales para la estrategia 4.

7.13. PASOS A SEGUIR PARA LA ADQUISICIÓN DE PRESUPUESTO REQUERIDO PARA LAS ESTRATEGIAS

7.13.1. Identificación de Necesidades

Elaborar un diagnóstico interno que identifique las necesidades específicas de la institución

(compromiso organizacional y satisfacción laboral). La justificación técnica a través de un documento, detallando los recursos que se requieren y cómo estas estrategias beneficiarán a la institución.

7.13.2. Elaboración del Proyecto (tesis)

A través del proyecto de investigación se detallan las actividades, responsables, y tiempos estimados de las estrategias. Presupuesto detallado: Elaborar un presupuesto desglosado que incluya: costos de materiales, honorarios de personal externo (si aplica), gastos logísticos (transporte, refrigerios, etc.), cronograma de ejecución: Establecer un calendario claro para la implementación de las estrategias.

7.13.3. Documentación Requerida

La solicitud formal en la que se redacta una solicitud dirigida a la autoridad competente (por ejemplo, el Ministerio de Educación o la entidad rectora de la institución) la realización de un Informe técnico que respalde la necesidad del presupuesto, la resolución o un acuerdo interno en el que la institución cuente con un consejo directivo o similar para que aprueba la solicitud del presupuesto.

7.13.4. Solicitud de aprobación hacia las autoridades

Dentro de la institución: Consejo Directivo o máxima autoridad de la institución (rectora), nivel gubernamental: el Ministerio de Educación ya que es instituciones educativas públicas, secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES): Para la alineación del proyecto con los planes nacionales de desarrollo. Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) ya que la institución depende de un gobierno local, por lo que se debe solicitar apoyo al GAD municipal de salcedo.

7.13.5. Proceso de Revisión y Aprobación

Presentación formal: Se entrega la documentación completa a la autoridad competente, revisión técnica: en la que se evalúa el proyecto por parte de las autoridades, aprobación u observaciones: Recibir la resolución de aprobación o, en su defecto, atender las observaciones realizadas, asignación de recursos: Una vez aprobado, gestionar la transferencia de los recursos económicos a la institución.

7.13.6. Ejecución y Seguimiento

Ejecución del presupuesto: Utilizar los recursos según lo planificado y documentar cada gasto. Rendición de cuentas: Presentar informes periódicos sobre el avance de las estrategias y el uso de los recursos. Evaluación de resultados: Al finalizar el proyecto, se debe elaborar un informe final que demuestre el cumplimiento de los objetivos, este checklist proporciona una guía clara y estructurada para que la unidad educativa Alicia Marcuard de Yerovi solicite y obtenga la aprobación de un presupuesto destinado a la ejecución de estrategias. Es fundamental que la institución cumpla con todos los requisitos administrativos y normativos, y que demuestre la viabilidad y el impacto positivo de las estrategias propuestas. Además, es importante mantener una comunicación fluida con las autoridades competentes y garantizar la transparencia en el uso de los recursos. Este proceso no solo asegura la obtención de los fondos necesarios, sino que también fortalece la credibilidad y la gestión eficiente de la institución.

8. IMPACTOS SOCIALES

El impacto social que tiene el proyecto de investigación, es mejorar la retención laboral al promover bienestar para los empleados de la institución, mejorando su salud mental y desarrollo profesional y personal, promoviendo así la mejora de la organización ya que es una identidad viva parte de ello son, los docentes y los trabajadores por ende se quiere mejorar la retención con estrategias centradas al bienestar y desarrollo profesional con la ejecución de programas que estén alineados a su formación, mejorando sus conocimientos y estimulando el desarrollo de habilidades de equipo para que faciliten el intercambio de ideas y mejore la comunicación dentro de la unidad educativa fomentando el sentido de pertenencia, el compromiso y el bienestar colectivo.

Un entorno laboral que valore la formación continua, el reconocimiento y el bienestar de los trabajadores, como también la creación de vínculos estrechos entre colegas y estudiantes, contribuye significativamente la retención, asegurando una mayor continuidad y estabilidad en la enseñanza, además impacta en la salud mental y bienestar de los trabajadores, ya que un entorno laboral favorece y reduce el estrés y aumenta la motivación. Un personal motivado contribuye a una comunidad local entre otros, lo que eleva la reputación de la Educativa Alicia Marcuard de Yerovi, estos factores generan un impacto positivo no solo en la institución, sino también en la sociedad, al garantizar un entorno educativo más eficiente y saludable.

9. CONCLUSIONES

La fundamentación teórica destaca que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral son factores clave para el desempeño y la retención del personal en las organizaciones, el compromiso organizacional, influye directamente en la satisfacción laboral, especialmente a través del vínculo emocional y la percepción de costos asociados a la salida de la organización mejorando así la satisfacción laboral, la correlación positiva entre ambas variables sugiere que un mayor compromiso organizacional tiende a generar una mayor satisfacción laboral.

El diagnóstico concluye que el compromiso organizacional muestra el nivel de los empleados en tres categorías que es: el bajo (7,69), el medio (61,54%) y el alto (30,77%). Así mismo en el caso de satisfacción laboral los niveles se presentan en 3 categorías: el bajo (3,85%), el medio (30,77%) y el alto (65,38%) dentro de la institución educativa.

Asimismo, se presentan diversas estrategias como: programas de reconocimiento, talleres de team building, planes de desarrollo profesional y retención, buscan fortalecer el compromiso afectivo de los trabajadores y mejorar la satisfacción laboral mediante la creación de un ambiente organizacional positivo.

Finalmente, la correlación positiva baja (0,385) entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral sugiere que, a mayor compromiso, mayor satisfacción, esta relación es más fuerte en las dimensiones de compromiso afectivo (0,440) y compromiso de continuidad (0,589), en cambio, el compromiso normativo no muestra una correlación negativa baja (-,022).

10. RECOMENDACIONES

Se recomienda continuar con el desarrollo teórico de investigaciones relacionadas con el tema a tratar, ya que esto permitirá profundizar en el conocimiento existente y enriquecer el marco conceptual, es importante investigar con mayor profundidad las dos variables ya que un análisis detallado de las mismas puede proporcionar resultados más precisos y significativos. Este enfoque ayudará a fortalecer las respuestas logradas, mejorar la calidad y la usabilidad de los resultados en futuros estudios y expandir el progreso en el campo de estudio.

Para mejorar el compromiso organizacional, es recomendable aplicar estrategias específicas según cada nivel, para el 7.69% con menor compromiso organizacional, es esencial identificar las causas de desmotivación e implementar programas de motivación, en el grupo con compromiso medio (61.54%), se pueden reforzar programas de desarrollo profesional que refuerce el sentido de pertenencia y mejorar la comunicación interna para fortalecer el sentido de pertenencia en la organización. Por último, en el 30.77% con alto compromiso, Se propone preservar y mejorar la participación a través del reconocimiento y los estímulos y promover un entorno de trabajo más determinado.

Es aconsejable priorizar la estrategia propuesta, los programas de reconocimiento, los seminarios de desarrollo de equipos y los planes de desarrollo profesional para el desempeño de sus valores institucionales, también es importante monitorear y evaluar el impacto de estas estrategias a través de la investigación y la eficiencia de monitoreo permanente y la sostenibilidad.

Se recomienda centrarse en la correlación positiva entre las dos variables, centrarse en fortalecer las obligaciones emocionales y de continuidad, ya que afectan directamente la satisfacción con el trabajo. Es importante implementar programas que promuevan la identificación emocional con la organización y reduzcan la percepción de los costos relacionados con la producción, como los planes de carrera y los beneficios adicionales.

11. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Adams, J. (1963). Hacia una comprensión de la inequidad . *Journal of Abnormal and Social Psychology*, núm. 422-436.

Aguilar, R. (2018). Sistema de gestión basado en el cuadro de mando integral para la mejora de la competitividad de una empresa del sector industrial ubicado en el distrito de Chorrillos. *Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España, núm. 25-33.*

Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Revista Espacios.*

Altman, E. (2023). *El futuro de la fuerza laboral.* Management Review.

Aranda, C., & Pando, M. (2013). CONCEPTUALIZACIÓN DEL APOYO SOCIAL Y LAS REDES DE APOYO SOCIAL. *REVISTA IIPSI FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNMSM.*

Araque, J. (2021). Compromiso Organizacional . *Los profesionales de la salud* , 194-204.

Arias, F. (2006). El proyecto de investigación . *Editorial Episteme* .

Arias, W., & Velásquez, D. (2023). Análisis psicométrico de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores de la ciudad de Arequipa, Perú. *Revista Psicologica* .

Avila, S., & Pascual, M. (2020). MARCO FILOSÓFICO DEL COMPROMISO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL . *Revista de Estudios Empresariales*, núm. 201-2026.

Aviles, Y. (2023). Salario Emocional: más allá de la compensación tradicional. *Región Científica* .

Baez, R., & Zayas, P. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Scielo*, núm. 14-23.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Job demands-resources model*, núm.3.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Journal of work and organizational Psychology.*

Benedito, M., & Bonavia, T. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, núm. 17.

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Revista de Economía, finanzas y negocios internacionales* .

Bohrt, R., & Díaz, F. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líderempleado y la satisfacción personal. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 419,187-

212.

Bohrt, R., & Larrea, P. (2016). RELACIÓN ENTRE COMPROMISO NORMATIVO Y APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN EMPLEADOS DE OFICINA . *Psicología Organizacional*.

Buitrón, K. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima*.

Bustamante, G., & Mendoza , C. (2013). Estudios de Correlación. *Revista de Actualización Clínica Investiga*.

Bustamante, M., Grandón , M., & Lapo, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad. *El Servier*, núm. 432-440.

Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *revista de currículum y formación del profesorado*, núm. 1-3 .

Cáceres, L., Acevedo, J., & Barrios, V. (2023). Bienestar laboral y su evaluación con el compromiso organizacional. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, núm. 94-111.

Camacho, J. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Scielo*.

Campos, D., & Casas, A. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *bCentro Nacional de Epidemiología*.

Cernas, D., Mercado, P., & Leon , F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Scielo*, núm. 2.

Chiang, M., & Quijada, M. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario. . *Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bío-Bío. Bío-Bío, Chile*.

Chiang, M., Escalona, K., & Rivera, M. (2024). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias administrativas Revista Digital FCE-UNLP*, núm 23.

Chiang, M., Hidalgo , J., & Gómez , N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y economía* , núm. 22.

Clement, L., & Karen Leung. (2020). El papel supervisor del personal investigador en ciencias de la vida: ¿el eslabón perdido para diversificar la fuerza laboral académica? *Revista de Microbiología y Biología Educativa*.

Cohen, A. (2011). Valores individuales, compromiso organizacional y participación en un

cambio: el enfoque de los docentes israelíes ante una reforma educativa opcional. *Revistas de negocios y psicología* , núm. 385-396.

Coronado, G., Alvarado , A., Valdivia , M., & Aguilera, A. (2020). Compromiso Organizacional. *Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México*, núm.60.

Cortes, N. (27 de diciembre de 2022). *Todo sobre la satisfacción laboral*. Obtenido de GeoVictoria: <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral>

Cruz, L. (2022). Formación del supervisor educativo en las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento. *South Florida Journal of Development*, núm. 3.

Deci, E., & Ryan, R. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el desarrollo social y el bienestar . *Sciences in Psychology, University of Rochester, Rochester*, núm. 68-78.

Dorota, G. (2019). La relación entre el compromiso organizacional y las conductas ciudadanas organizacionales en los sectores público y privado. *MDPI*, núm. 11-22.

Duche, B., Gutiérrez, A., & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Scielo*, Núm. 70.

Estrada, E., & Gallegos , N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*.

Ezspinoza, E. (2018). La hipótesis en la investigación . *Mendeve revista de educacion*.

Fernández, C. (2015). Metodología de la investigación . *Mc Graw Hill Education*.

Gabini, S. (2018). Compromiso Organizacional . *Potenciales predictores del rendimiento laboral*.

Gallup. ((2018)). *Compromiso de los empleados vs, satisfacción de los empleados y cultura organizacional*.

Galván, C., & Silva , M. (2021). La Diversidad Generacional sobre el Compromiso Organizacional del Personal Docente de una IES. *Conciencia Tecnologica* .

Galván, C., & Silva, M. (2021). La Diversidad Generacional sobre el Compromiso Organizacional del Personal Docente de una IES. *Conciencia Tecnológica* , núm 62.

Gómez, D., & Rebollar, L. (2022). Metodos de supervisión. *Scielo*.

Gonzales, B. (2021). Compromiso organizacional DE PROFESIONALES DE LA SALUD ANTE COVID-19. *ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF HEALTH PROFESSIONALS TO COVID-19*, 194-204.

Guevara, G., & Verdesoto, A. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Educational research*

methodologies .

Guevara, G., & Verdesoto, A. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*.

Guzmán, C., & Díaz, A. (2022). La equidad en los directivos de empresa. Relación con dimensiones de burnout, compromiso laboral y la intención de abandono en su grupo de trabajo. *Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual*.

Hackman, R., & Oldham, G. (1974). Does the Employee's Work Attitude and Work Behavior Have the Same Stability? —A Empirical Study Based on Psychological Contract Breach. *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation*, núm. 4-87.

Hackman, R., & Oldham, G. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a. *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN PERFORMANCE*, núm. 250-279.

Helliwel, J., Layard, R., & Sachs, J. (2012). Informe mundial sobre la felicidad 2012. *Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas*.

Hernández, B., Ruiz, A., Ramirez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo*, núm.16.

Hernández, C., & Ramos, J. (2018). La Inteligencia emocional y la práctica docente en profesores investigadores. *Revista Iberoamerica para la Investigación y el desarrollo educativo*, vol.9 no.17.

Hernández, T. (2024). Compromiso organizacional en trabajadores de instituciones públicas mexicanas. *Revista científica y humanistas de la universidad del Zulia*.

Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (2021). LA RELACIÓN ENTRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL OBRERO. *Estudios de Administración*, núm. 102-129.

Hofstede, G. (2001). Las consecuencias de la cultura: comparación de valores, comportamientos, instituciones y organizaciones entre países. *UtahState University Libraries*.

Kim, J. (2020). Aprendizaje y enseñanza en línea durante la COVID-19: experiencias de estudiantes de magisterio en prácticas de educación infantil. *Revista internacional de la primera infancia*, 145-158.

Lotta, H. (2017). Compromiso voluntario: exploración de la distinción entre compromiso laboral y compromiso organizacional. *Revista Internacional de Organizaciones Voluntarias y Sin Fines de Lucro*, pg 69-89.

Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Scielo*.

Mamami, C., Palacios, T., & Priori, M. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal . *Innova Research Journal*.

Mamani, C., Palacios , T., Priori, M., & Tellez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *Innova Research Journal* , vol.8 núm.1.

Martelo, M., & Quintero, D. (2023). Innovación y Resiliencia: la Pyme Frente a la Crisis Provocada por el Covid-19. Una Revisión Narrativa de la Literatura. *Scielo*.

Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Scielo*, núm.20.

Meyer, J., & Allen , N. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *ScienceDirect*, núm. 61-89.

Meyer, Stanley , & Vandenberg. (2020). Justicia, apoyo, compromiso y tiempo se entrelazan: una perspectiva de intercambio social. *Revista de comportamiento vocacional*.

Monsalve, C. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. *Revista EAN Escuela de Administración*.

Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos*.

Mowday, R., Steers, & Porter. (1979). La medición del compromiso organizacional. *ScienceDirect*, núm.2.

Muñoz, A., & Dossman, D. (2023). Motivación intrínseca y su relación con el. *Praxis*.

Muñoz, D. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Scielo*.

Nava, M., Garcia , E., & Ramos , P. (2022). Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional. *Scielo*, núm.130.

Ocaña, G. (2022). *Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años*. Repositorio Institucional UASB.

Parra, M., Rocha , G., & Dúran, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 217-227.

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano

en el desempeño en instituciones de educación superior. *Scielo*, núm. 20.

Placeres, S., Araiza, M., & Torres, S. (2022). El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las Organizaciones. *Vinculatégica EFAN*, núm. 153-164.

Placeres, S., Araiza, M., & Torres, S. (2022). El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las Organizaciones. *Vincula Tégica EFAN*, NÚM.2.

Placeres, S., Araiza, M., & Torres, S. (2022). El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las Organizaciones. *Vinculatégica EFAN*, núm. 153-341.

Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Scielo*, núm.3-18 .

Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, núm. 3-18.

Quispe, R., & Soledad Paucar. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios* , vol.10 núm.

Ramos, V., & Tejera, E. (2023). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Scielo*.

Rojas, E., & Blanco, M. (2023). El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura. *InnOvaciOnes de NegOciOs*.

Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas* .

Salazar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. *Universidad Andina Simón Bolívar* .

Salessi, S., & Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas Psicología* .

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Scielo*.

Serhan, C. (2022). Evaluación del efecto del compromiso organizacional sobre las intenciones de rotación de personal entre los empleados de bancos islámicos. *Revista Internacional de Finanzas Islámicas*.

Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). The relationship of job satisfaction. *Psychology*.

Tapia, A., Ruiz, M., & Huertas, J. (2020). Diferencias en el clima motivacional en el aula: causas, efectos e implicaciones para la formación docente. Un estudio multinivel. *Scielo*, 122-133.

Trabajo, O. I. (2019). *Organización Internacional del Trabajo* .

Valmi, M., & Costa , I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. *Scielo*.

Vega, C., & Maguiña , J. (2021). Estudios Transversales . *Revista de la Facultad de medicina humana*.