

Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de una universidad privada

Organizational culture, job satisfaction and organizational commitment in teachers at a private university

Cultura organizacional, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional em professores de uma universidade privada

Melva Hernández García

melvahernandez@upeu.edu.pe

 <https://orcid.org/0000-0001-6685-4541>

Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

Recibido: 3 de julio de 2024

Aceptado: 30 de diciembre de 2024

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en el personal docente de una universidad privada de educación superior de Lima 2020. La investigación fue descriptiva, correlacional, con enfoque cuantitativo, transversal. La población estuvo constituida por 400 docentes. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de Satisfacción laboral de Ruiz y Zavaleta (2013), el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) y el Cuestionario de Cultura Organizacional de Olmos y Socha (2006). Los resultados, según el coeficiente de correlación Rho Spearman, mostraron que existe correlación significativa y positiva entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional ($\rho=0.791$), así como entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional ($\rho=0,230$). Cuanto mayor es la cultura organizacional, mayor es el compromiso organizacional en los docentes ($\rho=0,230$). El clima, los valores, las normas, los símbolos y la filosofía son las dimensiones que se relacionan con el compromiso organizacional en forma significativa. En conclusión, la satisfacción

laboral y el compromiso organizacional tiene una correlación débil; igual la cultura organizacional y el compromiso organizacional.

Palabras claves: Organización, docentes, cultura organizacional, satisfacción laboral, compromiso organizacional.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational culture, job satisfaction and organizational commitment, in the teaching staff of a private higher education university in Lima 2020. The research was descriptive, correlational, with a quantitative, transversal approach. The population was made up of 400 teachers. To collect data, the Job Satisfaction questionnaire of Ruiz and Zavaleta (2013), the Organizational Commitment Questionnaire of Meyer and Allen (1997) and the Organizational Culture Questionnaire of Olmos and Socha (2006) were used. The results, according to the Rho Spearman correlation coefficient, showed that there is a significant and positive correlation between job satisfaction and organizational culture ($\rho=0.791$), as well as between organizational culture and organizational commitment ($\rho=0.230$). The higher the organizational culture, the greater the organizational commitment in teachers ($\rho=0.230$). The climate, values, norms, symbols and philosophy are the dimensions that are significantly related to organizational commitment. job satisfaction and Organizational commitment has a weak correlation, as does organizational culture and organizational commitment.

Keywords: Organization, teachers, organizational culture, job satisfaction, organizational commitment.

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi determinar a relação entre cultura organizacional, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, no corpo docente de uma universidade privada de ensino superior em Lima 2020. A pesquisa foi descritiva, correlacional, com abordagem quantitativa e transversal. A população era composta por 400 professores. Para a coleta de dados foram utilizados o Questionário de Satisfação no Trabalho de Ruiz e Zavaleta (2013), o Questionário de Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen (1997) e o Questionário de Cultura Organizacional de Olmos e Socha (2006). Os resultados, segundo o coeficiente de correlação Rho Spearman, mostraram que existe uma correlação significativa e positiva entre satisfação no trabalho e cultura organizacional

($\rho=0,791$), bem como entre cultura organizacional e comprometimento organizacional ($\rho=0,230$). Quanto maior a cultura organizacional, maior o comprometimento organizacional dos professores ($\rho=0,230$). Clima, valores, normas, símbolos e filosofia são as dimensões que estão significativamente relacionadas com o comprometimento organizacional. Concluindo, a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional apresentam uma correlação fraca; o mesmo vale para a cultura organizacional e o comprometimento organizacional.

Palavras-chave: Organização, professores, cultura organizacional, satisfação no trabalho, comprometimento organizacional.

1. Introducción

El factor humano es el activo más importante y primordial de competitividad en las organizaciones de éxito (Luna & De La Hoz, 2021). Por lo tanto, las empresas buscan que sus colaboradores estén comprometidos con la organización, sean capaces de enfrentar nuevos retos y sean proactivos y productivos en un mundo laboral cada vez más competitivo, cambiante y exigente (Chiang & Candia, 2021; Javier, 2024), sin descuidar la incidencia de la satisfacción en el compromiso organizacional (Carrillo, 2023). No se puede hablar de compromiso organizacional sin identidad institucional (Arreola Bravo & Canizales Rodríguez, 2023). El compromiso es el resultado de la motivación (Melgar-Bayardo et al., 2024).

En este contexto, cada organización tiene su propia cultura, con características y especificaciones propias, la cual se distingue de otras con una presencia única, refleja valores, normas o creencias básicas que comparten todos los miembros (Yusuf, 2020). Si la cultura organizacional está en función de las aspiraciones de los miembros de la organización, tiende a ser vista como propicia; pero si no se adapta completamente, es vista de forma negativa y no recibe apoyo (Nicoleta et al., 2021).

Una cultura organizacional adecuada facilita la construcción de valores, normas y creencias básicas para alcanzar las metas de la organización, permite la disponibilidad de aspectos adecuados del trabajo para los miembros de la organización (Goilean et al., 2020). Esto significa que la satisfacción laboral es propicia cuando la cultura organizacional se construye, crece y se desarrolla, respaldando claramente la disponibilidad de aspectos del trabajo de acuerdo con las expectativas, necesidades e intereses de los colaboradores (Sapta et al., 2021).

En el ámbito educativo superior, una apropiada cultura organizacional atrae los intereses, actitudes y comportamientos de los miembros de la institución para alcanzar las metas institucionales (Fitria, 2018), lo cual repercute en la aceptación de los valores y metas organizacionales, identificación e involucramiento y participación activa de los docentes en la organización (Culibrk et al., 2018). Por ende, se necesitan condiciones organizacionales internas propicias, especialmente en el ámbito de la cultura organizacional, para generar un sentido de satisfacción entre los docentes (Thomaidou & Efstathiades, 2021).

Por otro lado, las instituciones educativas superiores enfrentan varios desafíos para mejorar la capacidad organizacional, la difusión del conocimiento y el servicio comunitario (Sapta et al., 2021). Por lo tanto, la cultura organizacional tanto en las organizaciones empresariales como en las instituciones educativas, tiende a ser vista como adecuada cuando está en función de los intereses, actitudes y comportamientos de los docentes para alcanzar las metas institucionales. Asimismo, una cultura propicia y de apoyo fomenta una fuerte voluntad en los docentes para participar en la realización y cumplimiento de los objetivos de la institución.

Ahora bien, el ambiente laboral en las instituciones educativas superiores es muy competitivo, puesto que la evaluación del trabajo de los profesores se ajusta al entorno laboral de las empresas privadas, lo cual afecta directamente los esfuerzos de la institución para empoderar a los docentes. Asimismo, las universidades privadas generalmente tienen más flexibilidad en la organización y gestión que las universidades públicas, ya que estas están jerárquicamente sujetas al gobierno estatal y las regulaciones institucionales propias del estado.

Por lo tanto, surge la necesidad de conocer de qué manera las universidades privadas son capaces de empoderar a los miembros de su organización, teniendo en cuenta que los esfuerzos de los directivos de las universidades están relacionados con los cambios en la cultura organizacional, lo que a su vez sirve para influir en el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la confianza de los miembros de la institución, en este caso los docentes, logrando como resultado final no solo el aumento del desempeño laboral y el logro de las metas institucionales, sino la mejora en la calidad de los egresados.

A pesar de la administración de distintas estrategias, el recurso humano es el aspecto más importante, es por ello que se debe generar en ellos un buen compromiso organizacional. No obstante, el incremento de la carga de trabajo, la reducción de personal, escaso salario, descontento por las condiciones de trabajo y la escasa innovación generan dificultades en el desempeño laboral, lo cual repercute notablemente en la disminución del número de ingresantes y deserción de estudiantes. Tomando como referencia los antes expuesto, la presente investigación estudia la relación que existe entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de una universidad privada de Lima. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal docente de una universidad privada, 2021.

Los antecedentes internacionales, entre otros, fueron. (Wahjoedi, 2021) realizó un estudio en Indonesia con el objetivo de examinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño de los empleados mediado por la satisfacción laboral y la motivación laboral. El estudio fue de tipo cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 50 empleados de la empresa SME PT PMS en Surabaya, Indonesia. Los resultados fueron procesados utilizando *Structural Equation Modeling* con los programas *Smart PLS 3* y mostraron que la cultura organizacional y la motivación laboral no tienen un efecto significativo directo sobre el desempeño de los empleados; por ende, la motivación laboral no podía influir en la cultura organizacional sobre el desempeño de los empleados. La cultura organizacional tiene un efecto directo significativo sobre la satisfacción laboral y la motivación laboral, así como la satisfacción laboral tiene un efecto directo significativo sobre el desempeño de los empleados. Asimismo, la satisfacción laboral puede influir en la cultura organizacional sobre el desempeño de los empleados en el que todas las relaciones conducen en una dirección positiva.

Pham Thi et al. (2021) desarrolló un estudio en Vietnam con el objetivo de evaluar el impacto de la cultura organizacional en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional entre los empleados de pequeñas y medianas empresas en Ciudad Ho Chi Minh, Vietnam. El estudio utilizó un modelo de ecuaciones estructurales. La muestra estuvo conformada por 240 empleados de oficina. Los hallazgos mostraron que las cinco dimensiones de la cultura organizacional impactan positivamente en la satisfacción de los empleados y que la satisfacción laboral influye significativamente en el compromiso organizacional. Así, la satisfacción laboral sirve como puente entre la cultura

organizacional y el compromiso. El estudio actual contribuye a proporcionar una visión práctica de las relaciones entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral de los empleados y el compromiso organizacional. En base a eso, los gerentes pueden desarrollar políticas de personal adecuadas para sus organizaciones para mejorar simultáneamente el desempeño y la satisfacción de los empleados, lo que hace que permanezcan en la empresa.

También, Widhy et al. (2021) desarrollaron un estudio en Indonesia, con el objetivo de explorar la posibilidad del surgimiento del compromiso organizacional debido a la influencia de la cultura organizacional y la compensación en el compromiso organizacional, además de estar asociado a la satisfacción laboral como mediación. El estudio fue de enfoque cuantitativo y, debido a la mediación, tuvo un modelo estructural. Los resultados mostraron que la satisfacción laboral no puede ser una mediación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional y entre la compensación y el compromiso organizacional. Esto significa que los encuestados involucrados en esta investigación no ven la presencia de la satisfacción laboral como un intermediario; curiosamente, la satisfacción laboral tampoco afecta el compromiso organizacional.

Del mismo modo, Yusuf (2020) realizó un estudio en Indonesia, con el objetivo de conocer la influencia de la cultura organizacional sobre el liderazgo, la satisfacción laboral y la confianza en el compromiso organizacional de los profesores de universidades privadas en Serang. La población de estudio estuvo conformada por 525 docentes permanentes de la fundación en las universidades privadas en Serang. Los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación buena, significativa y positiva entre estas cuatro variables. Eso implica que una cultura organizacional bien establecida y comunicada permite a los docentes el desarrollo de la integridad, la competencia, la consistencia y la lealtad hacia la institución y sus agentes educativos. Por tanto, promover los valores ayudará a incrementar el compromiso de los trabajadores lo cual redundará sobre la satisfacción laboral.

En la misma línea, Pedraza (2020) desarrolló un estudio en México con el objetivo de analizar la relación de prácticas en la gestión del personal, compromiso organizacional, competencia del capital humano, y sus efectos en el desempeño de instituciones de educación superior. El estudio fue de enfoque cuantitativo, alcance explicativo, no experimental transversal. La muestra estuvo constituida por 84 encuestados a quienes se les aplicó un cuestionario de directivos de instituciones públicas y privadas. Se aplicó un

modelo de ecuaciones estructurales mediante la técnica de mínimos cuadrados parciales. Los resultados obtenidos mostraron que el capital humano y la satisfacción laboral son dos variables que contribuyen positivamente con el desempeño educativo. Asimismo, ambas fueron consideradas prácticas de valor en la gestión del personal.

Baque (2021) desarrolló un estudio en Ecuador, con el propósito de determinar si la satisfacción laboral de los docentes en la Unión Ecuatoriana está determinada por el liderazgo y la gestión administrativa que ejercen los directores o líderes. La muestra estuvo compuesta por 81 administrativos/gerentes y 353 docentes que laboraban en 11 instituciones educativas de la Unión Ecuatoriana. El diseño del estudio reunió, por un lado, el diseño exploratorio y, por otro, la investigación concluyente, es decir, se utilizaron los enfoques cualitativo y cuantitativo. Para el enfoque cualitativo se realizaron entrevistas en profundidad a tres expertos en el área, mientras que para el enfoque cuantitativo se aplicaron tres encuestas bajo la escala de Likert, utilizando un formulario de Google Forms. Los resultados mostraron que el liderazgo tiene correlación con el clima laboral, el compromiso institucional y el trato justo y equitativo; mientras que no existe una relación significativa con el desempeño docente y el reconocimiento docente. En cuanto a la variable gestión administrativa, se encontró que, para la muestra de estudio, no existe correlación con el clima laboral ni con el desempeño docente; a su vez, el compromiso institucional, el reconocimiento docente y el trato justo y equitativo muestran correlaciones débiles.

Corrales & Pucho (2020) realizaron un estudio en Cusco, con el objetivo de conocer el grado de relación entre el Compromiso Organizacional y la Motivación a Producir. La investigación fue básica, con diseño no experimental, de alcance descriptivo. La población de estudio estuvo conformada por 95. Los resultados obtenidos indicaron que la variable Compromiso Organizacional se relaciona con la variable Motivación para Producir con un grado de correlación de Spearman positivo del 75,6%. El Compromiso Afectivo se relaciona con la Motivación a Producir con un grado positivo de correlación de Spearman del 65,8%. El Compromiso de Continuar se relaciona con la Motivación para Producir con un grado positivo de correlación de Spearman del 68,9%. El Compromiso Regulatorio se relaciona con la Motivación a Producir con un grado positivo de Correlación de Spearman del 61,2%.

Buitron (2020) realizó un estudio en Lima metropolitana, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción

Laboral en un grupo de colaboradores de una empresa del sector educativo de Lima Metropolitana. La muestra estuvo conformada por 118 docentes de diferentes edades, sexo, experiencia laboral y profesiones universitarias. Se administraron cuentas de compromiso organizacional - C18 de Meyer y Allen y de Satisfacción Laboral - S21/26 de Peiró (Meyer & Allen, 1997). Los resultados mostraron una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; el compromiso afectivo es la dimensión que presenta mayor grado de asociación con la satisfacción laboral y el compromiso con la organización por parte de los docentes se relacionan con la percepción de retroalimentación y actividades de participación en la empresa, junto con la satisfacción de obtener una remuneración acorde con sus expectativas.

Baca (2020) desarrolló un estudio en Chiclayo, con el objetivo de determinar si la satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de La Positiva Seguros, Sede Chiclayo. El estudio fue correlacional, con diseño no experimental. Se utilizaron el Cuestionario de Satisfacción S10 (1989) y el Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1991) de Meliá y Peiró. La muestra estuvo conformada por 30 empleados de una misma empresa. Los resultados mostraron que existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Por lo que, al trabajar para mejorar las otras facetas de la satisfacción laboral, como la supervisión del trabajo, estructura salarial, promociones, etc., por parte del departamento de recursos humanos, se puede lograr un mayor compromiso organizacional de los empleados.

2. Metodología

Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado fue descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, puesto que se analizó la relación que existe entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. A su vez, fue de corte transversal, ya que la información se recolectó en un único momento mediante la técnica del encuestado (Hernández et al., 2014).

Población y muestra

La población es un universo de individuos sobre el cual se generaliza los resultados, que tienen diferentes características que los diferencian a unos de otros. Esta puede ser finita o infinita, según la cantidad (Hernández & Mendoza, 2018). La población del presente estuvo constituida por 600 docentes pertenecientes a una institución educativa universitaria privada, con sede en la ciudad de Lima, Tarapoto y Juliaca. La muestra estuvo conformada por 400 docentes, 114 de Tarapoto, 157 de Lima y 129 de Juliaca, mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia de la investigadora.

Instrumentos para la recolección de datos

Cuestionario de Cultura Organizacional

Este cuestionario, elaborado por Olmos & Socha (2006), está constituido por 18 ítems que miden la cultura organizacional mediante seis dimensiones: valores (1-3), creencias (4-6, clima (7-9), normas (10-12), símbolos (13-15), y filosofía (16-18), los cuales son medidas mediante una escala del 1-5, que va desde nunca hasta siempre. Este instrumento fue validado mediante juicio de expertos y los dieciocho ítems fueron válidos por ser los valores $r > .300$ y significativo.

Respecto a su confiabilidad, esta fue estimada mediante el método de consistencia interna Alpha de Cronbach, en donde los valores de los coeficientes de correlación corregido en la supresión de ítems por dimensión son mayores a 0.300. Asimismo, el grado de cohesión de los 18 ítems fue de 0.919, superior a los valores estimados por dimensión: valores [.835], creencias [.552], clima [.724], normas [.872], símbolos [.742] y filosofía [.573]. Además, se estimaron los resultados de la supresión de cada ítem por dimensión, que oscilaron desde 0.387 a 0.868. resultados que mostraron que el instrumento se encontraba en un nivel muy alto para medir la cultura organizacional.

Escala de satisfacción laboral

La Escala de Satisfacción Laboral (SL-ARG) fue elaborada por Ruiz & Zavaleta (2013). Puede ser aplicado en un tiempo estimado de 35 minutos aproximadamente. Consta de 43 ítems los cuales miden la satisfacción de los trabajadores en relación a su puesto de trabajo. Consta de 7 dimensiones: Condiciones de trabajo (7 ítems), Remuneración y beneficios laborales (6 ítems), Supervisión (6 ítems), Relaciones humanas (6 ítems),

Promoción y desarrollo (7 ítems), Comunicación (6 ítems), y Puesto de Trabajo (5 ítems), las cuales son medidas mediante la siguiente escala: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indiferente, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo. El cálculo del índice de confiabilidad, resultando tener un alfa de Cronbach de ,878 el mismo que resultó muy significativo.

Cuestionario de Compromiso Organizacional

El Cuestionario de Compromiso Organizacional fue elaborado por Meyer & Allen (1997), consta de 18 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Componente Afectivo (6, 9, 12, 14, 15, 18), Componente de Continuidad (1, 3, 4, 5, 16, 17) y Componente Normativo (2, 7, 8, 10, 11, 13), cada una con 6 ítems, mediante una escala de: 5: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, indiferente, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo. Su administración se da de forma individual y colectiva, a personas partir de 18 años en un tiempo estimado de 15 minutos. Este instrumento tiene alta validez de contenido y una confiabilidad de un Alfa de Cronbach de 0.808, lo cual demuestra un elevado nivel de consistencia interna.

Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron obtenidos a través de la plataforma de Google Forms, procesados y transferidos a Excel, a partir del cual se elaboró una base de datos que fue analizada utilizando el programa estadístico SPSS. Posteriormente la información obtenida fue expresada en correlación a través de tablas y gráficos estadísticos.

Para el desarrollo de esta investigación, las respuestas o resultados de la muestra fueron procesadas mediante programas estadísticos como Excel y SPSS de forma responsable y sin adulteraciones. Se contó con el apoyo de cada uno de los administrativos y directores de las unidades educativas, manteniendo la reserva de identidad por motivos de privacidad. Los datos obtenidos fueron sometidos a los estadísticos de prueba mencionados anteriormente, con la finalidad de analizar cada una de las hipótesis planteadas y así responder los objetivos específicos planteados en esta investigación.

3. Resultados y discusión

Resultados inferenciales

Tabla 1 *Correlación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso*

organizacional

| Variables | | Compromiso Organizacional | Cultura Organizacional | Satisfacción Laboral |
|---------------------------|---|---------------------------|------------------------|----------------------|
| Compromiso Organizacional | Correlación rho de Spearman Sig. (bilateral) | 1 | 0,230** .000 | 0,094 .061 |
| Cultura Organizacional | Correlación rho de Spearman Sig. (bilateral) | 0,230** .000 | 1 | 0,791** .000 |
| Satisfacción Laboral | Correlación rho de Spearman Sig. (bilateral) | 0,094 .061 | 0.791** .000 | 1 |

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Según la tabla 1, se ha encontrado correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional ($\rho=0,230$). Esto significa que, a mayor cultura organizacional que tenga cada colaborador, esto le servirá para impulsarlo a tener un mayor compromiso laboral con la organización. Un resultado similar fue encontrado por Alejandría & Castro (2015) en trabajadores de una municipalidad. En un estudio realizado con un grupo de analistas de tecnologías de una empresa de servicios tecnológicos, Agurto et al. (2020) encontraron que entre estas dos variables existe una relación positiva y significativa, aunque en algunas dimensiones no se encontraron correlaciones significativas. Por su parte, Cerna (2019), en su estudio sobre cultura organizacional y el compromiso organizacional, en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, halló una correlación de $\rho = 0,637$, es decir, una correlación positiva moderada.

Frente a esto, para mejorar la cultura organizacional, según Mondragón (2016) se requiere, primero, fomentar el trabajo en equipo, evitando egos personales, así como fomentar los valores.

Es evidente que el compromiso organizacional debe estar constantemente monitoreado para mejorarlo a tiempo- Algunas estrategias que se sugieren, según López & Dondero (2019), son: (1) implantar un plan de involucramiento de los miembros del personal que les permita reforzar los valores, que puedan trabajar en equipos con objetivos diarios y fomentar un buen clima laboral en las reuniones, (2) implementar un plan de motivación a través de la festividad de fechas importantes como la de los cumpleaños y logros obtenidos, reconocimientos, envío de mensaje motivacional y otras actividades (3) incluir a los colaboradores en un plan de línea de carrera.

Una de las principales estrategias para fortalecer la cultura organizacional es priorizar las actividades, comenzando por dar a Dios el primer lugar en las actividades devocionales personales en las primeras horas del día (culto personal), en las laborales generales (culto del personal), en la realización de las clases (momento de reflexión, alabanza y oración antes de iniciar las clases).

Acercas de la correlación entre el compromiso y la satisfacción laboral, se reporta una relación débil ($\rho=0,094$) posiblemente debido al instrumento, pues se tienen ítems relacionados más con algunos beneficios económicos y similares. Quizás si la satisfacción hubiese incluido algunos aspectos de felicidad interna, paz interna, la situación hubiese sido distinta, pues en esta institución, si bien no reciben una buena remuneración, según sus respuestas; sin embargo, se sienten muy comprometidos con la labor que realizan. Al respecto, Serrano et al. (2018), en su estudio sobre la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una entidad pública, hallaron que entre estas dos variables existe una relación significativa. Sin embargo, Corrales & Pucho (2020) obtuvieron un resultado contrario, hallazgo que es semejante al encontrado en la presente investigación.

Acercas de la relación entre cultura organizacional y la satisfacción laboral, se observa que hay una correlación positiva y muy fuerte ($\rho=0,791$), lo cual indica que la cultura organizacional está permitiendo que los colaboradores sientan una gran satisfacción en su puesto de trabajo.

Tabla 2. *Correlación entre Cultura Organizacional y sus dimensiones y el Compromiso Organizacional*

| Cultura organizacional y sus dimensiones | Compromiso Organizacional | Resultados |
|--|---------------------------|-----------------------------|
| Cultura organizacional | 0,230** | Correlación positiva |
| Clima | 0,141** | Correlación positiva |
| Creencias | 0,198** | Correlación positiva |
| Valores | 0,135** | Correlación positiva |
| Normas | 0,192* | Correlación positiva |
| <u>Símbolos y filosofía</u> | <u>0,198**</u> | <u>Correlación positiva</u> |

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Según la tabla 2, a nivel de variables, cuanto mayor sea la cultura organizacional, es mayor el compromiso organizacional del colaborador en esta institución ($\rho=0,230$). Específicamente, se observa que el clima, los valores, las normas, los símbolos y la filosofía son las dimensiones que se relacionan con el compromiso organizacional en forma significativa.

En este trabajo se ha encontrado una correlación de 0,230 entre las variables cultura y compromiso organizacional. Primero, Del Castillo (2020) encontró una correlación positiva de 0,66. Es decir, en la medida de que mejora la percepción de la cultura organizacional, también mejora el nivel de compromiso laboral de los trabajadores. Lo señalado hace necesario seguir estudiando cómo está influyendo la cultura organizacional en el compromiso laboral de los trabajadores, pues esto ayudará a cumplir los objetivos de la institución, al logro de metas trazadas.

Tabla 3. *Correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional*

| Satisfacción laboral y sus dimensiones | Compromiso organizacional | Resultados |
|---|---------------------------|---------------------------|
| Satisfacción laboral | 0,094 | No hay correlación |
| Satisfacción con las condiciones de trabajo | 0,030 | No hay correlación |
| Satisfacción con las remuneraciones y beneficio | 0,039 | No hay correlación |
| Satisfacción con la promoción y capacitación | 0,255** | Correlación positiva |
| Satisfacción con el puesto de trabajo | 0,078 | No hay correlación |
| Satisfacción con las relaciones humanas | 0,046 | No hay correlación |
| <u>Satisfacción con la supervisión</u> | <u>0,088</u> | <u>No hay correlación</u> |

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

La tabla 3 presenta que las dimensiones que más se relacionan con el compromiso organizacional son la satisfacción con la promoción y capacitación. El sentirse realizado o satisfecho con lo que hace conduce al trabajador a asumir un mayor compromiso laboral con la empresa (Contreras Morón, 2020).

Tabla 4. *Correlación entre las dimensiones de compromiso organizacional y cultura organizacional*

| Compromiso organizacional y sus dimensiones | Cultura organizacional | Resultado |
|--|-------------------------------|----------------------|
| Compromiso organizacional | 0,230** | Correlación positiva |
| Compromiso afectivo | 0,13 | |
| Compromiso de continuidad | 0,513** | Correlación positiva |
| Compromiso normativo | 0,052 | |

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Acerca de la relación entre la cultura y el compromiso afectivo, Máynez (2016) encontró una relación estrecha entre estas variables. Por su parte, Cuenca & López (2020) sostienen que algunas acciones que contribuyen a fomentar el compromiso de los trabajadores son las siguientes: la selección adecuada del personal, mandos medios debidamente formados, conocimiento de la visión, misión, principios y valores de la

institución, planes de carrera debidamente elaborados y con fiel cumplimiento, estabilidad en el trabajo, comunicación estrecha y fluida en ambas direcciones.

Tabla 5. *Correlación entre las dimensiones de compromiso organizacional y satisfacción laboral*

| Compromiso organizacional y sus dimensiones | Satisfacción laboral | Resultado |
|--|-----------------------------|----------------------|
| Compromiso organizacional | 0,094 | |
| Compromiso afectivo | 0,066 | |
| Compromiso de continuidad | 0,413** | Correlación positiva |
| Compromiso normativo | 0,185 | |

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Buitron (2020) encontró resultados semejantes al estudio respecto a la existencia de correlación significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Señala que el conocimiento de qué factores específicos del compromiso organizacional se relacionan con la satisfacción laboral es muy importante, pues se conoce que, cuanto más satisfechos estén los trabajadores, mayor será el desempeño laboral. En ese sentido, el compromiso de continuidad, es decir, el compromiso que el trabajador siente y vive continuamente, producirá una mayor satisfacción ($\rho=0,413$). Los trabajadores con un alto compromiso continuo consideran que la empresa tiene un significado especial para ellos y, aunque tuviesen la oportunidad de recibir mejores ofertas, prefieren quedarse en ella.

Tabla 6. *Correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y cultura organizacional*

| Satisfacción laboral y sus dimensiones | Cultura organizacional | Resultado |
|---|-------------------------------|----------------------|
| Satisfacción laboral | 0,791** | Correlación positiva |
| Satisfacción con las condiciones de trabajo | 0,725** | Correlación positiva |

| | | |
|---|---------|----------------------|
| Satisfacción con las remuneraciones y beneficio | 0,721** | Correlación positiva |
| Satisfacción con la promoción y capacitación | 0,740** | Correlación positiva |
| Satisfacción con el puesto de trabajo | 0,645** | Correlación positiva |
| Satisfacción con las relaciones humanas | 0,660** | Correlación positiva |
| Satisfacción con la supervisión | 0,640** | Correlación positiva |

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

La cultura organizacional es el principal fundamento del éxito de una organización (Chinchay-Tisoc et al., 2022) . Esto es lo que produce una alta satisfacción laboral entre los trabajadores. En esta tabla se observa una alta correlación de la cultura con la satisfacción laboral. La satisfacción laboral tiene una estrecha relación con el desempeño laboral al igual con lo hallado por Romero et al., 2021.

4. Conclusiones

Existe correlación significativa y positiva entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral ($\rho=0.791$), ya que la cultura organizacional se relaciona específicamente con la satisfacción, con la promoción y capacitación, satisfacción con el puesto de trabajo, satisfacción con las condiciones de trabajo, satisfacción con las remuneraciones y beneficios y satisfacción con las relaciones humanas.

Existe una correlación débil entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($\rho = 0,094$), puesto que la satisfacción con la promoción y capacitación y la satisfacción con las condiciones de trabajo se relacionan débilmente con el compromiso laboral.

La cultura organizacional influye débilmente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución que se ha estudiado ($\rho=0,230$). Las dimensiones de la cultura organizacional que tienen relación con el compromiso organizacional son clima, símbolos y filosofía, valores y normas.

El personal docente percibe que su trabajo es coherente con la misión y visión de la institución, que se promueve el trabajo en equipo, que se fomenta la innovación, etc.

El personal docente percibe que las instalaciones en el trabajo son seguras y que el trabajo que realizan pone a prueba sus conocimientos, capacidades y habilidades; señalan que reciben orientación de sus jefes superiores, que hay limpieza en el medio y que existe una buena comunicación, además de que el ambiente o clima laboral es agradable.

El personal docente señala que frecuentemente perciben un ambiente de cooperación dentro de la empresa, que le suministran las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo. Asimismo, frecuentemente perciben que se les da autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo y que en la empresa hay normas de presentación personal.

Referencias

- Agurto, K. P., Mogollón, F. S., & Castillo, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112–119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Alejandría, I. A., & Castro, E. Y. (2015). *Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe, 2015* [Tesis, Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3310/ALEJANDRIA_PENA_CASTRO_CONTRERAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arreola Bravo, F. M., & Canizales Rodríguez, J. M. (2023). Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. *CIENCIA Ergo-Sum*, 30(1), 1–16. <https://doi.org/10.30878/ces.v30n1a2>
- Baca, G. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la positiva seguros sede Chiclayo año 2019* [Tesis, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3067/1/TL_BacaYenqueGiulliana.pdf
- Baque, M. (2021). *El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión*

Ecuatoriana, 2020 [Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/60cb956b-5ecf-4c6d-b4c5-9dcf9bdfa3cb/content>

Buitron, K. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima* [Tesis de maestra, Universidad San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrillo, A. (2023). Incidencia de la Satisfacción Laboral en el Compromiso Organizacional en los Servidores de una Institución Pública. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 157–175.
<https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1209>

Cerna, P. (2019). *Cultura Organizacional y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018*. [Tesis, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2644/PAULGEAN_CARLO_CERNA_NUÑEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiang, M., & Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de La UCSA*, 8(1), 14–25.

Chinchay-Tisoc, L., Cusicanqui-Zavaleta, I., Martínez-Quintanilla, R., & Valdiviezo-López, R. (2022). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima (2020). *INNOVA Research Journal*, 7(1), 77–95. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942>

Contreras Morón, L. F. (2020). *Compromiso organizacional en colaboradores con alta y baja satisfacción laboral de una empresa privada en Surquillo, Lima* [Tesis, Universidad Autónoma del Perú].
https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1414/Contreras_Moron%2CLuisa_Fernanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Corrales, R., & Pucho, Y. (2020). *Compromiso organizacional y motivación para producir en el personal docente de la Institución Educativa Alejandro Velasco*

Astete de la ciudad de Cusco – 2019 [Tesis, Universidad Andina del Cusco].
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4230>

Cuenca, R., & López, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*, 37, 43–56.
<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>

Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Satisfacción laboral, compromiso organizacional e implicación laboral: el papel mediador de la implicación laboral. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–12.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132> Ćulibrk,

Del Castillo, M. (2020). *Relación entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa de servicios tecnológicos - Lima* [Tesis de maestro, Universidad Peruana Cayetano Heredia].
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8519/Relacion_Del_CastilloLizárraga_María.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fitria, H. (2018). The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 82–86.
https://www.researchgate.net/publication/329884811_The_Influence_Of_Organizational_Culture_And_Trust_Through_The_Teacher_Performance_In_The_Private_Secondary_School_In_Palembang#fullTextFileContent

Goilean, C., Gracia, F. J., Tomás, I., & Subirats, M. (2020). Mindfulness in the workplace and in organizations. *Papeles Del Psicólogo*, 41(2), 139–146.
<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2929>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. *McGrawHill*, 108.

Javier, T. (2024). Compromiso organizacional en trabajadores de instituciones públicas mexicanas. *Revista de Ciencias Sociales*, XXX(10), 567–579.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9770745>

- López, N., & Dondero, P. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *INNOVA Research Journal*, 4(3.1), 184–192. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.1087>
- Luna, I., & De La Hoz, A. (2021). Gestión del conocimiento y la necesidad de cualificación efectiva de los colaboradores del sistema empresarial. *Mundo Financiero*, 2(4), 43–56. <https://mundofinanciero.indecasar.org/revista/index.php/munfin/article/view/32/37>
- Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61, 666–681. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>
- Melgar-Bayardo, J., Poxtan-Poxtan, D., Ramos-Rubio, P., & Leiner, M. (2024). La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) de Ciudad Juárez, México. *Espacios*, 45(03), 36–48. <https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n03p04>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. *SAGE Publications*. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>
- Mondragón, A. (2016). *Propuesta para mejorar la cultura organizacional de trabajo de la DGTIC de la SEDESOL* [Tesis de maestría, Infotec Posgrados]. <https://infotec.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1027/112/1/PROPUESTA PARA MEJORAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL.pdf>
- Nicoleta, I., Dobrin, C., Raphalalani, L., & Sonko, M. (2021). Does Organizational Culture Influence Job Satisfaction? A Comparative Analysis of Two Multinational Companies. *Review of International Comparative Management*, 22(2), 138–157. <https://doi.org/10.24818/RMCI.2021.2.138>
- Olmos, M., & Socha, K. (2006). *Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional* [Tesis, Universidad de la Sabana].

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1838/131358.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20), 1–29. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pham Thi, T., Ngo, A., Duong, N., & Pham, V. (2021). The Influence of Organizational Culture on Employees' Satisfaction and Commitment in SMEs: A Case Study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1031–1038. <https://doi.org/https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1031>
- Ruiz, A., & Zavaleta, M. (2013). *Escala de satisfacción laboral SL-ARG*. 2013. <https://es.scribd.com/document/533939862/Escala-de-Satisfaccion-Laboral-SL>
- Sapta, I., Muafi, M., & Setini, N. (2021). El papel de la tecnología, la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la mejora del desempeño de los empleados durante la pandemia de Covid-19. *Revista De Economía, Finanzas y Negocios Asiáticos*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
- Serrano, R., Salazar, E., & Quesada, J. (2018). La especialización y la interdisciplinariedad. Su relación dialéctica. *Roca: Revista Científico - Educativa de La Provincia de Granma*, 14(1), 129–138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6759678%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6759709>
- Thomaidou, C., & Efstathiades, A. (2021). Los efectos de las estrategias de marketing interno en la cultura organizacional de las escuelas secundarias públicas. *Evaluación y Planificación de Programas*, 84, 399–405. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2020.101894>
- Wahjoedi, T. (2021). El efecto de la cultura organizacional en el desempeño de los empleados mediado por la satisfacción laboral y la motivación laboral: evidenciado en las PYME de Indonesia. *Management Science Letters*, 11, 2053–2060. <https://doi.org/https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>

Widhy, S., Yuliantoro, H., Anwar, M. Z., & Maharani, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Compensation on Organizational Commitment with Job Satisfaction as Mediation. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(2), 165–190. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i2.465>

Yusuf, F. (2020). El efecto de la cultura organizacional en el compromiso organizacional de los docentes en universidades privadas de Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 16–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p16>