



Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021

Jhonatan Isaac Vargas-Huaman

jivargash@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-1433-7494>

Luis Enrique Alva-Palacios-Gómez

alvapl@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3224-5363>

Abel Alejandro Tasayco-Jala

atasaycoj@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-3993-1713>

Universidad Cesar Vallejo
Lima - Perú

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que pueda existir entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de rotación en los docentes universitarios de universidades privadas de Lima, en la especialidad de Ingeniería de Sistemas Computacionales. Con ese propósito se aplicó un cuestionario a 80 docentes de ingeniería de sistemas de tres universidades de Lima. Todos los instrumentos utilizados han sido validados y su nivel de confiabilidad asegurada en otras investigaciones nacionales e internacionales. Se empleó los datos obtenidos se elaboró una base de datos y con el software SPSS versión 25, permitió describir la percepción de los docentes sobre cada variable estudiada y sus respectivas dimensiones, también permitió realizar las pruebas estadísticas para probar si en efecto dichas variables están relacionadas. El resultado principal es la existencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de rotación desde la percepción de docentes universitarios de universidades de Lima para un nivel de significación del 5%. Además, evidenció la existencia de una relación significativa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación, entre el compromiso organizacional y la intención de rotación, y entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

Palabras clave: *compromiso organizacional; satisfacción laboral; intención de rotación; universidades privadas.*

Correspondencia jivargash@ucvvirtual.edu.pe

Artículo recibido: 05 agosto 2022. Aceptado para publicación: 15 agosto 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Vargas-Huaman, J, I., Alva-Palacios-Gómez, L. E., & Tasayco-Jala, A. A. (2022) Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021. Ltda. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4) 3649-3670. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2877

Organizational commitment and job satisfaction in the intention of rotation of university teachers in private universities in Lima, 2021

ABSTRACT

The main objective of this study is to find out the relationship between organizational commitment, job satisfaction and the rotation the Computer Systems Engineering career professors' intention of Lima's university. A questionnaire has been applied, to 80 Computer Systems Engineering professors' career from universities of Lima. All instruments used have been validated and their level of reliability assured in other national and international investigations. The obtained data was used, a database was elaborated and with the SPSS version 25 software, it allowed to describe the perception of the teachers about each variable studied and their respective dimensions, it also allowed to carry out the statistical tests to test if in fact these variables are related. A significant relationship between organizational commitment, job satisfaction and rotation intention have found as a result from the perception of university professors from universities in Lima for a significance level of 5%. The result shows the evidence of a significant relationship between the between job satisfaction and rotation intention, between organizational commitment and rotation intention, between organizational commitment and job satisfaction was evidenced.

Keywords: *organizational commitment; job satisfaction; turnover intention; private universities.*

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la acreditación de las universidades se ha vuelto cada vez más importante. De igual manera, fenómenos como la globalización y los nuevos escenarios económicos han obligado a las universidades a enfrentar cambios y desafíos institucionales. Es en este contexto que los resultados de los rankings mundiales, como el QS World University Rankings, tienen un impacto significativo en la opinión pública y, por tanto, en los líderes universitarios y académicos. Además, consideró la relación directa entre los recursos humanos altamente calificados y el desarrollo económico del país, se identificó a la universidad como el organismo de autogobierno principalmente responsable de la introducción del cambio social y la transferencia de conocimiento. Por lo tanto, en esta mirada, el docente académico es el eje central de la educación y formación de la nueva generación. Por la misma razón, juega un papel importante en el logro de la excelencia académica y de los objetivos organizacionales de la universidad (Duche et al., 2019).

Por ello, recientemente ha cobrado relevancia estudiar la intención de rotación de los profesores universitarios. El término "intención de rotación" se define como la voluntad de un empleado de desertar, renunciar o dejar la empresa para la que está colaborador; esta intención de renunciar puede afectar su productividad y provocar absentismo, o menor participación en actividades profesionales, la intención de renunciar también es un predictor de la rotación voluntaria del empleado (Regts & Molleman, 2013).

Además, las universidades de todo el país han tomado medidas para garantizar estándares educativos de alta calidad. Como resultado, las universidades en el Perú varían en tamaño, perfil de egreso, infraestructura, capacidades presupuestarias, legislación aplicable, filosofía de la propia universidad y otros factores, especialmente la calidad académica; crear una educación superior altamente diversificada. En ese contexto, muchos factores influyen en la intención de rotar a los docentes.

Entre las variables que inciden en la intención de rotar de docentes universitarios se encuentran por un lado el compromiso organizacional y por otro lado la satisfacción laboral. Gracias a estas, se puede minimizar la rotación de personal, lo que garantiza la estabilidad de la universidad.

En el caso del compromiso organizacional se puede diferenciar entre los compromisos afectivo y de permanencia (Allen & Meyer, 1993; Meyer & Allen, 1991). El primero es la

actitud afectiva del colaborador hacia el empleador; aquellos que sienten un alto compromiso se identifican con su centro de trabajo y quieren quedarse en ella. Además, el compromiso de permanencia se refiere a la necesidad de permanencia en la empresa por motivos económicos debido al costo de la atención. La primera se define como la actitud afectiva de un empleado hacia su empleador, los empleados se sienten fuertemente comprometidos, identificados con su empresa y quieren pertenecer a su empresa. Además, el compromiso de permanencia hace énfasis en la lo que el empleado necesita para mantenerse en la empresa por razones monetarias debido al costo de irse. Asimismo, los empleados con alto compromiso afectivo se quedan en la organización porque quieren, y los empleados que se quedan son aquellos con compromiso permanencia.

El término satisfacción laboral proviene de Locke (1968), quien la definió como un fase emocional agradable en la experiencia laboral subjetiva de un empleado (Locke, 1968). Ya en 1988, Cantera entendió la satisfacción laboral como el grado en que se satisfacen ciertas necesidades de un colaborador y la medida en que ve diferentes aspiraciones que puede tener en el puesto de trabajo, por ejemplo, social, personal, económico o higiénico (Cantera López, 1988).

Por su parte, Peiro (1984) consideró las dimensiones propuestas por Locke, agrupándolas en los eventos o condiciones (inherentes al trabajo) que inducen la satisfacción laboral y los factores que hacen que estos eventos puedan ocurrir, y los agrupó en cinco dimensiones (Cascio Pirri & Guillén Gestoso, 2010). Las cinco dimensiones de la satisfacción laboral propuestas por Peiró se relacionan con los siguientes aspectos: Satisfacción intrínseca; con las prestaciones; con el ambiente de trabajo; con el control; y con la participación (Meliá & Peiró, 1989).

En este contexto, tres universidades de la ciudad de Lima (Perú) fueron seleccionadas para nuestro estudio para analizar el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los catedráticos en relación con la intención de rotar, y luego de la recolección de datos analizar su relación entre sí. Todo esto para ayudar alcanzar el resultado deseado de las universidades.

Para la investigación el problema general fue: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de rotación de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima?; así mismo los problemas específicos

fueron: (a) ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima?; (b) ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima?; (c) ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la intención de rotación de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima?.

En cuanto a la justificación práctica, este estudio será útil para los gerentes de empresas que basan la elaboración de políticas comerciales en beneficio de los colaboradores con resultados que beneficien a la empresa y también para que las universidades puedan reducir las intenciones de rotación de docentes, que garantizar su sostenibilidad.

En cuanto a la justificación teórica el estudio se sustentó en la teoría de la intención de rotación, teorías del compromiso organizacional y de la teoría de la satisfacción laboral; que han permitido establecer el soporte del presente estudio.

El objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de rotación de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima; asimismo los objetivos específicos planteados fueron: (a) Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima; (b) Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima; (c) Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la intención de rotación de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima.

En cuanto a la hipótesis principal fue la siguiente: Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de rotación de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima. De la misma manera se establecieron las hipótesis secundarias, las cuales fueron: (a) Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima; (b) Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima; (c) Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima.

METODOLOGÍA

El método de investigación es cuantitativo, basado en la ciencia aplicada y utiliza herramientas matemáticas para el análisis, también puede generalizar los resultados (Carhuacho et al., 2019; Sánchez et al., 2018).

Este tipo de investigación es sustantiva porque la investigación se enfoca principalmente en comprender fenómenos, describir y explicar eventos. (Sánchez et al., 2018).

El diseño del estudio es no experimental (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**), porque cuando se estudian los hechos y emergen sus causas y efectos, el investigador los observa y los reporta. Asimismo, son de corte transversal descriptivo de tipo correlacional porque los datos pertenecen a un periodo de tiempo y busca determinar una relación entre las variables de estudio (Hernández Sampieri et al., 2014; Sánchez et al., 2018).

El método de investigación fue hipotético deductivo, porque a partir de supuestos generales (hipótesis) contrapuestos con la realidad, se utilizan procesos de inferencia lógica a través del conocimiento y debe ser un proceso científicamente probable (Sánchez et al., 2018).

El compromiso organizacional (Vi1) ha sido conceptualmente definido como el estado psicológico que caracteriza en la relación que hay entre un individuo y una empresa que influye en la permanencia en el centro de trabajo (Meyer & Allen, 1991).

Por otro lado, la satisfacción laboral (Vi2) conceptualmente se refiere a cómo una persona piensa sobre su trabajo y sus diversos aspectos, es decir, la medida en que a las personas les gusta (satisfacción) o les disgusta (insatisfacción) su trabajo. En general, la satisfacción laboral es un factor de cambio de actitud (Spector, 1997).

Del mismo modo, conceptualmente, la intención de rotación (Vd) se refiere a la voluntad de un colaborador de irse, dejar o abandonar la organización donde labora, a pesar de poder permanecer. (Domínguez Aguirre et al., 2014).

Además, desde un punto de vista operacional, la variable compromiso organizacional incluye tres dimensiones: (a) Componente afectivo (6 ítems), (b) Componente Continuo (6 ítems), y (c) Componente Normativo (6 ítems). Además, los resultados del cuestionario están compuesto por dieciocho (18) ítems con escala Likert: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ligeramente en desacuerdo (3), Indeciso (4), Ligeramente de acuerdo (5), De acuerdo (6) y Muy de acuerdo (7), nos permiten estimar las dimensiones del

compromiso organizacional. Los niveles de esta variable con sus respectivas escalas son: Nada comprometido (1 a 18), Pobremente comprometido (19 a 36), Moderadamente comprometido (37 a 54), Indiferente (55 a 74), Ligeramente comprometido (73 a 90), Comprometido (91 a 108) y Altamente comprometido (109 a 126).

Para el caso de satisfacción laboral, operacionalmente está constituida por nueve dimensiones: (a) Pago (4 ítems), (b) Promoción (4 ítems), (c) Supervisión (4 ítems), (d) Franja de Beneficios (4 ítems), (e) Recompensas (4 ítems), (f) Condiciones de operación (4 ítems), (g) Compañeros de trabajo (4 ítems), (h) Naturaleza del trabajo (4 ítems) e (i) Comunicación. Además, los resultados del cuestionario están compuesto por treinta y seis (36) ítems con escala Likert: Muy en desacuerdo (1), Moderadamente en desacuerdo (2), Ligeramente en desacuerdo (3), Ligeramente de acuerdo (4), Moderadamente de acuerdo (5), y Muy de acuerdo (6), que nos permiten estimar las dimensiones de la satisfacción laboral. Los niveles de esta variable con sus respectivas escalas son: Insatisfacción total (1 a 36); Bastante insatisfecho (37 a 72), Regularmente insatisfecho (73 a 108), Regularmente satisfecho (109 a 144), Bastante satisfecho (145 a 180) y Satisfacción total (181 a 216).

Finalmente, solo se identificó una dimensión en la intención de rotación: la intencionalidad del trabajador de retirarse de la empresa. Además, los resultados del cuestionario están compuestos por quince (15) ítems con escala Likert. Los niveles de esta variable con sus respectivas escalas son: Intención muy baja (1 a 15), Intención baja (16 a 30), Intención media (31 a 45), Intención alta (46 a 60), Intención muy alta (61 a 75). Para la población del estudio, generalmente incluye un grupo de entidades u organizaciones comerciales que comparten características medibles y comunes (Carhuancho et al., 2019; Sánchez et al., 2018). La población seleccionada para este estudio incluyó a 80 profesores universitarios de ingeniería de sistemas de tres universidades privadas de Lima (Perú).

Además, una parte de la población total se identifica la muestra, de la cual se ha recopilado información relevante y debe ser representativa y se determina mediante muestreo aleatorio o no aleatorio (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018; Sánchez et al., 2018).

En este estudio, la muestra fue censal e igual a la población total, por lo que se utilizó esta clasificación para una población pequeña. (López-Roldán & Fachelli, 2015) . Para ello

se evaluaron 80 profesores universitarios de especialidad en Ingeniería en Sistemas en tres universidades de Lima (Perú). En la investigación no aplicó muestreo debido a que es de tipo censal.

La técnica de la encuesta utilizado para el estudio indica, por lo tanto, que la encuesta utilizada para la recolección de datos es pragmática y se utiliza una sola vez, para lo cual en el momento de la aplicación, el investigador primero debe acordar fecha y hora con el responsable del campo estudiado, el investigador se presenta frente al encuestado, presenta el cuestionario, procede a entregar o enviar el instrumento a cada encuestado y espera su cumplimentación, en todos los casos, no debe existir ninguna intervención (Carhuancho et al., 2019; Sánchez et al., 2018).

Las herramientas utilizadas para el estudio fueron tres cuestionarios estandarizados, que se consideran elementos del método de recolección de datos y pueden presentarse como libros de texto, pruebas o incluso un test que implica la presentación de preguntas junto con sus rangos de medición, todas estas preguntas deben ser respondidas y cabe recalcar que este tipo de herramienta no identifica respuesta correcta o incorrecta, y todas ellas son necesarias para la investigación (Carhuancho et al., 2019).

Los siguientes instrumentos fueron seleccionados para efectos de este estudio:

Para el caso del instrumento de compromiso organizacional se ha elegido el TCM Employee Commitment Survey, desarrollado en The University of Western Ontario por los muy conocidos Meyer John and Allen Natalie. Ellos identificaron 3 escalas vinculadas al deseo, obligación y costes con las dimensiones de compromiso afectivo, normativo y de continuidad, respectivamente. Además, las dimensiones se pueden evaluar de forma individual. El TCM fue escrito en inglés, por lo que se utilizó la versión en español traducida por Flores Hernandez (2018). Tener en cuenta que hay dos versiones de este instrumento, sin embargo, esta versión incluye seis (6) elementos, y la escala de Likert es del 1 (muy en desacuerdo) al 7 (muy de acuerdo). Evalúa tres (3) dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad. Tener en cuenta que hay dos versiones de TCM, sin embargo, la versión que se usó incluye 6 elementos, y la escala de Likert es desde el 1 (muy en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (ligeramente en desacuerdo), 4 (indeciso), 5 (ligeramente de acuerdo), 6 (de acuerdo) hasta el 7 (muy acuerdo). El puntaje general de compromiso organizacional se calcula al sumar los dieciocho (18) elementos.

La satisfacción laboral, por su parte, está ampliamente estudiado, respecto a las herramientas de medición algunas no tienen relación con dimensiones o algún aspecto en particular, otras se centran únicamente en ellas, y una tercera incluye ambas perspectivas. En este estudio se utilizó la herramienta elaborada por Paul Spector (Spector, 1997) llamada Job Satisfaction Survey (JSS), reconocido investigador de la Universidad del Sur de la Florida. Al estar elaborado en el idioma inglés, se utilizó la versión traducida al español por Flores Hernandez (2018). Asimismo, se usa ampliamente con fines de estudios en varios campos empresariales y regiones, lo que le otorga confiabilidad y validez suficiente. El constructo aborda nueve (9) dimensiones: pago, promoción, supervisión, beneficios complementarios, recompensas, condiciones de operación, compañeros de trabajo, naturaleza del trabajo y comunicación. Además, cada una de las dimensiones consta de cuatro (4) elementos, y la escala Likert es desde el 1 (muy en desacuerdo), 2 (moderadamente en desacuerdo), 3 (ligeramente en desacuerdo), 4 (ligeramente de acuerdo), 5 (moderadamente de acuerdo), hasta el 6 (muy de acuerdo). En este caso, para obtener el puntaje general se calcula al acumular los treinta y seis (36) elementos.

Por el contrario, instrumentos para medir la intención de rotación son pocos comunes. Sin embargo, se optó por el comúnmente conocido y utilizado en diferentes continentes e idiomas Turnover Intention Scale (TIS). Desarrollado por Roodt en el año 2004, posteriormente en 2008 Jacobs y Roodt rediseñaron el instrumento compuesto por quince (15) elementos, y la escala de Likert es con 5 anclajes. Dicho instrumento está elaborado en el idioma inglés, así que se utilizó la versión traducida al español por Flores Hernandez (2018). En este caso, para obtener el puntaje general se calcula al adicionar la selección de los quince (15) elementos

Con respecto a la validación de los instrumentos utilizados en este estudio, dicha validación no es necesaria ya que son ampliamente reconocidas y utilizadas y tienen comprobada validez y confiabilidad.

De manera general, la validación de instrumentos es el nivel donde el procedimiento sirve para dar cierto control sobre lo que se supone debe controlar y esto se logra cuando el instrumento exhibe una definición neutra a través de sus índices prácticos (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018; Sánchez et al., 2018).

En términos de confiabilidad del instrumento, la capacidad del dispositivo para producir efectos consistentes en usos posteriores en situaciones similares al prototipo se ajusta de manera correlacionada y se manifiesta a través de tres métodos bien conocidos para inferir la confiabilidad del dispositivo: métodos parciales, test-retest, y herramientas paralelas (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018; Sánchez et al., 2018). Sin embargo, para fines de verificación se aplicó el Alfa de Cronbach como estadística de fiabilidad (ver Tabla 1).

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso Organizacional (TCM)	.838	18
Satisfacción Laboral (JJS)	.947	36
Intención de rotación (TIS)	.798	15

Fuente: Elaboración propia

El análisis de datos es una etapa en el proceso de investigación que implica la recopilación de datos recopilados para permitir una evaluación y análisis detallados, descripción, caracterización e interpretación de la información. Este análisis se puede realizar de forma cualitativa o cuantitativa, o ambas, y se puede ampliar con ecuaciones estructurales, que es un método que combina tanto la regresión múltiple como el análisis factorial, y verifica la adecuación de la causalidad, incluso si utiliza diseños no experimentales (Sánchez et al., 2018).

Además, se utilizó estadística descriptiva y se hizo recomendaciones para resumir la información mediante tablas de distribución de frecuencias relativas, absolutas y porcentuales; también figuras, tablas, todo para cada variable con la interpretación adecuada (Rendón-Macías et al., 2016).

Además, desde el punto de vista de la estadística inferencial, el análisis lógico se aplica a los datos, es decir, se trata de sacar conclusiones de las pruebas realizadas sobre los datos obtenidos de la muestra, incluidos los valores de P-value, Chi-cuadrado, Grados de libertad, índice de normalización y Error de aproximación cuadrático medio (Flores-Ruiz et al., 2017).

En este caso, en razón que los datos son cualitativos, ordinales y de acuerdo con los resultados tienen la misma cantidad de niveles. Para probar las hipótesis específicas se utilizó la Tau-b de Kendall y, para la hipótesis general, la W de Kendall.

El estudio tuvo en cuenta el estilo de redacción de la American Psychological Association (APA 7) así como la autoría de las fuentes de información. Sobre los que intervienen en la recolección de la información, es decir, los profesores universitarios han dado su consentimiento y los datos obtenidos no han sido manipulados o alterados, se tratan de forma anónima. Finalmente, este informe de investigación fue previamente verificado por el software Turnitin, el cual confirmó que no había evidencia de plagio en ninguno de los documentos.

RESULTADOS

Como resultados sobre el nivel de compromiso organizacional se observó que la Tabla 2 muestra las respectivas respuestas de los encuestados que una vez procesado los datos nos dan los resultados sobre la variable compromiso organizacional.

Tabla 2

Nivel de Compromiso Organizacional

Nivel de variable	Escala	N	%
Indiferente	55 - 72	14	17.5
Ligeramente comprometido	73 - 90	14	17.5
Comprometido	91 - 108	40	50
Altamente comprometido	109 - 126	12	15
Total		80	100

Fuente: Base de datos procesado en software estadístico SPSS v.25

El compromiso organizacional es visto como el vínculo entre la organización y sus colaboradores (Baez-Santana et al., 2019), y es buscado por muchas empresas interesadas en encontrar eficiencia y eficacia, se buscó apoyo en que rinda los resultados esperados, por ello es así importante estudiarlo y comprenderlo (Moreno Villalba, 2001). En ese sentido, después de aplicar el cuestionario, se determinó que el 50% de los docentes encuestados, califica como “comprometido” con la universidad, el 17.5% califica como “Ligeramente comprometido” y el 17.5% califica como “Indiferente”.

Además, el 15% de los docentes encuestados califica el compromiso organizacional como “Altamente comprometido”, es decir, que los docentes poseen el más alto compromiso

con la universidad. Si adicionalmente, se considera el 50% “comprometido” entonces se ha identificado que un 65% de los catedráticos están comprometidos con su institución. En cuanto a los resultados sobre la satisfacción laboral, en la Tabla 3 muestra las respectivas respuestas de los encuestados que una vez procesado los datos nos dan los resultados sobre la variable satisfacción laboral.

Tabla 3

Nivel de Satisfacción Laboral

Nivel de variable	Escala	N	%
Regularmente insatisfecho	73 - 108	6	7.5
Regularmente satisfecho	109 - 144	20	25.0
Bastante satisfecho	145 - 180	32	40.0
Satisfacción total	181 - 216	22	27.5
Total		80	100

Fuente: Base de datos procesado en software estadístico SPSS v.25

La satisfacción laboral se refiere a las opiniones positivas o negativas de un sujeto sobre diversos aspectos que componen su entorno de trabajo y su organización. Muestra cuánto ama el trabajo a la persona. Surgen sutilezas adicionales cuando se considera si la estructura involucra solo procesos emocionales o cognitivos (Pujol, 2016).

En ese sentido, después de aplicar el cuestionario, se determinó que el 40% de los docentes encuestados, califica como “Bastante satisfecho” con la universidad, el 25% califica como “Regularmente satisfecho”, y el 7.5% califica como “Regularmente insatisfecho. Finalmente, el 27.5% de los docentes encuestados identifica a la universidad como “Satisfacción total”, es decir, que los docentes se encuentran totalmente satisfechos con la universidad. Si adicionalmente, se considera el 40% “Bastante satisfecho” entonces se ha identificado que un 67.5% de los catedráticos están satisfechos con su institución.

Finalmente, sobre los Resultados sobre la Intención de Rotación, en la Tabla 4, muestra las respectivas respuestas de los encuestados que una vez procesado los datos nos dan los resultados sobre la variable Intención de Rotación.

Tabla 4

Nivel de Intención de Rotación

Nivel de variable	Escala	N	%
Intención baja	16 - 30	14	17.5
Intención media	31 - 45	40	50.0

Intención alta	46 - 60	24	30.0
Intención muy alta	61 - 75	2	2.5
Total		80	100

Fuente: Base de datos procesado en software estadístico SPSS v.25

La intención de rotación es un acto voluntario de un colaborador de salir, dejar o abandonar la organización a la que pertenece, a pesar de poder permanecer (Domínguez Aguirre et al., 2014).

Además, la intención de rotación está conformada por una sola dimensión “Intencionalidad de retirarse de la empresa”. En ese sentido, después de aplicar el cuestionario, se determinó que el 50% de los docentes encuestados, tienen una intención de rotación media hacia la universidad, el 17.5% tiene una intención baja. Sin embargo, existe un 2.5% que tiene una intención muy alta de rotación y un 30% tiene una intención alta. Es decir que 32.5% de los docentes encuestados tiene una intención de cambiar de institución.

Contrastación de la Hipótesis Principal

Las hipótesis para contrastar son:

Ho: No existen una relación significativa entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de rotación de los docentes universitarios de ingeniería de sistemas en una universidad privada de Lima.

H1: Existen una relación significativa entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de rotación de los docentes universitarios de ingeniería de sistemas en una universidad privada de Lima.

En este caso se ha aplicado la prueba de W de Kendall, conocido como el Coeficiente de concordancia de Kendall, cuyos resultados se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5

Prueba de W de Kendall para el Compromiso Organizacional, Satisfacción Laboral e Intención de Rotación

N	W de Kendall ^a	Sig. asintótica
80	,712	,000

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Fuente: Base de datos procesado en software estadístico SPSS v.25

En la Tabla 5, se muestra que de acuerdo con el criterio establecido para validar la hipótesis:

Significación = $0.000 < \alpha = 0.05$

Por lo tanto y según los resultados mostrados, se rechaza la hipótesis nula presentada y se acepta la hipótesis alternativa, con lo cual se validó la hipótesis general propuesta de la existencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de rotación. Asimismo, al tener un coeficiente de concordancia de Kendall.

Contrastación de la Hipótesis Específica 1

Las hipótesis para contrastar son:

Ho: El compromiso organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral según la percepción de los docentes universitarios de ingeniería de sistemas en una universidad privada de Lima.

H1: El compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción laboral según la percepción de los docentes universitarios de ingeniería de sistemas en una universidad privada de Lima.

La Tabla 6 se muestra la aplicación de la prueba Tau-b de Kendal, cuyos resultados se muestran a continuación.

Tabla 6

Prueba Tau-b de Kendall para el compromiso organizacional y la satisfacción laboral

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por Tau-b de ordinal Kendall	,584	,058	8,275	,000
N de casos válidos	80			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Fuente: Base de datos procesado en software estadístico SPSS v.25

Para conocer si el compromiso organizacional está relacionado con la satisfacción laboral se llevó a cabo una correlación de Tau-b de Kendall, obteniendo una $r(80) = .584$. Sig. = .000 y con tamaño del efecto ($p=.76$) considerado grande y una potencia estadística de ($1-\beta = 1.0$) que permite generalizar los datos de la muestra a la población. Además, en la Tabla 6, se muestra que de acuerdo con el criterio establecido para validar la hipótesis: Significación = $0.000 < \alpha = 0.05$

Por lo tanto, la presente investigación rechaza la hipótesis nula presentada y da por aceptada la hipótesis alternativa, con lo cual se validó la hipótesis específica propuesta de la existencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

Contrastación de la Hipótesis Específica 2

Las hipótesis para contrastar son:

Ho: El compromiso organizacional no influye en la intención de rotación según la percepción de los docentes universitarios de ingeniería de sistemas en una universidad privada de Lima.

H1: El compromiso organizacional influye en la intención de rotación según la percepción de los docentes universitarios de ingeniería de sistemas en una universidad privada de Lima.

La Tabla 7 se muestra la aplicación de la prueba Tau-b de Kendall, cuyos resultados se muestran a continuación.

Tabla 7

Prueba Tau-b de Kendall para el compromiso organizacional y la Intención de Rotación

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por Tau-b de ordinal Kendall	-,238	,088	-2,643	,008
N de casos válidos	80			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Fuente: Base de datos procesado en software estadístico SPSS v.25

Para conocer si el compromiso organizacional está relacionado con la intención de rotación se llevó a cabo una correlación de Tau-b de Kendall, obteniendo una $r(80) = -.238$. Sig. = .008 y con tamaño del efecto ($p=.49$) considerado medio y una potencia estadística de ($1-\beta = .98$) que permite generalizar los datos de la muestra a la población. Además, en la Tabla 7, se muestra que de acuerdo con el criterio establecido para validar la hipótesis:

Significación = $0.008 < \alpha = 0.05$

Por lo tanto, la presente investigación rechaza la hipótesis nula presentada y da por aceptada la hipótesis alternativa, con lo cual se validó la hipótesis específica propuesta

de la existencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional y la Intención de Rotación. Finalmente, se identifica la existencia de una relación negativa, es decir entre mayor compromiso organizacional menor intención de rotación.

Contrastación de la Hipótesis Específica 3

Las hipótesis para contrastar son:

Ho: La satisfacción laboral no influye en la intención de rotación según la percepción de los docentes universitarios de ingeniería de sistemas en una universidad privada de Lima.

H1: La satisfacción laboral influye en la intención de rotación según la percepción de los docentes universitarios de ingeniería de sistemas en una universidad privada de Lima.

La Tabla 8 se muestra la aplicación de la prueba Tau-b de Kendal, cuyos resultados se muestran a continuación.

Tabla 8

Prueba Tau-b de Kendall para el Satisfacción Laboral y la Intención de Rotación

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
<i>Ordinal por Tau-b de ordinal Kendall</i>	<i>-,614</i>	<i>,057</i>	<i>-9,234</i>	<i>,000</i>
<i>N de casos válidos</i>	<i>80</i>			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Fuente: Base de datos procesado en software estadístico SPSS v.25

Para conocer si la satisfacción laboral está relacionada con la intención de rotación se llevó a cabo una correlación de Tau-b de Kendall, obteniendo una $r(80) = -.614$. Sig. = .000 y con tamaño del efecto ($p=.78$) considerado grande y una potencia estadística de ($1-\beta = 1.0$) que permite generalizar los datos de la muestra a la población. Además, en la Tabla 8, se muestra que de acuerdo con el criterio establecido para validar la hipótesis: Significación = $0.000 < \alpha = 0.05$

Por lo tanto, la presente investigación rechaza la hipótesis nula presentada y da por aceptada la hipótesis alternativa, con lo cual se validó la hipótesis específica propuesta de la existencia de una relación significativa entre la satisfacción laboral y la Intención de Rotación. Finalmente, se identifica la existencia de una relación negativa, es decir entre mayor satisfacción laboral menor intención de rotación.

DISCUSIÓN

Las relaciones entre las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones de la intención de rotación, tal como, la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral con las dimensiones de la intención de rotación, se basan en los resultados obtenidos. La investigación compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021, presenta un análisis estadístico de característica correlacional. El compromiso organizacional fue basado en la teoría de Meyer y Allen, y la satisfacción laboral fue basada en la teoría de Spector, y finalmente, la intención de rotación fue fundamentada en la teoría de Aguirre et al., (2014).

Al tomar como referencia el objetivo general del estudio y de acuerdo con los resultados obtenidos bajo la percepción de los docentes bajo estudio, se demostró la existencia una relación significativa entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de rotación. El resultado mostrado representa concordancia con lo establecido por Flores Hernandez (2018), quién muestra que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional tienen un impacto opuesto y significativo en la intención de los empleados de cambiar de trabajo.

Además, a partir del primer objetivo específico y los resultados correspondientes se demostró la existencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. De la misma manera, Quispe Flores & Paucar Sullca (2019) demostraron que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes universitarios públicos en el Perú.

De modo similar, Estrada Araoz & Gallegos Ramos (2021) argumentaron en sus resultados que la satisfacción laboral está directa y significativamente relacionada con el compromiso organizacional, es decir, una organización que asegura las condiciones de trabajo y el pago de salarios adecuados contribuyen a mejorar la autoidentificación de los empleados. Sin embargo, las organizaciones que no facilitan la satisfacción de los empleados los dejan indiferentes a las actividades realizadas por ellos y contribuirán a la rotación constante de colaboradores.

También, a partir del segundo objetivo específico y los resultados obtenidos se demostró la existencia de una relación significativa y negativa entre el compromiso organizacional y la Intención de Rotación. De la misma manera Mariño Pereda (2019), ha demostrado en su publicación que el compromiso organizacional tiene un efecto contrario significativo sobre la intención de rotación; muestra que los empleados que no están emocionalmente involucrados en su empleo, tampoco tienen el mismo nivel de reciprocidad que su centro de empleo.

Otro elemento, es el tercer objetivo específico, que a partir de los resultados demostró la existencia de una relación significativa y negativa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación. Lo mismo que Gonzales Lázaro et al. (2019), que ha demostrado en su estudio la existente relación significativa y negativa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación. En otras palabras, cuanto mayor sea la satisfacción laboral, menor será la intención de rotar. Los resultados brindan información sobre los factores que afectan la satisfacción laboral de los consultores de negocios que son empleados clave y que necesitan priorizar su retención. Asimismo, Martínez Lozano (2019) confirmó en su investigación que la satisfacción laboral está relacionada con la rotación de los empleados, pero para alcanzar este nivel, varios factores deben estar presentes en la decisión de un empleado de dejar la empresa. Los resultados muestran que la satisfacción laboral se relaciona positivamente con la intención de persistir, se confirma la hipótesis de que los empleados satisfechos con su organización demuestran compromiso organizacional, aumentan el nivel de permanencia en la organización y disminuye la intención de rotación.

CONCLUSIONES

No se repite lo anteriormente dicho. El autor expresa su criterio, su postura específica frente al tema y lo sustenta de conformidad con los datos obtenidos y una argumentación teórica con plena consistencia en aquellos. No debe salirse de este rango, no debe caer en la subjetividad, evite argumentaciones sin evidencia fáctica-reflexiva de los mismos.

Y finalmente, en caso de que existan indicios o interrogantes no resueltos, plantéelos en este apartado compartiendo la tarea pendiente con otros investigadores que pueden acompañar y ampliar el estudio.

De acuerdo con los resultados de la investigación realizada, existe una relación significativa entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de

rotación de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima, tal como se probó al aplicar el coeficiente de W de Kendall, el mismo que arrojó un p valor = 0.000 < α = 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Además, al tener en cuenta dichos resultados, existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima, tal como probó al aplicar el coeficiente de Tau-b de Kendall, el mismo que arrojó un p valor = 0.000 < α = 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

También, de acuerdo con los resultados, existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima, tal como probó al aplicar el coeficiente de Tau-b de Kendall, el mismo que arrojó un p valor = 0.008 < α = 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Finalmente, con los resultados se comprobó que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación de los docentes universitarios en universidades privadas de Lima, tal como probó al aplicar el coeficiente de Tau-b de Kendall, el mismo que arrojó un p valor = 0.000 < α = 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

LISTA DE REFERENCIAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61.
[https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23.
- Cantera López, F. (1988). Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo*, 1–7.
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_212.pdf%0Apapers3://publication/uuid/EF7828F9-C585-4557-B77F-5297C283C490
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística [Methodology for holistic research]. In *Uíde*.

<https://n9.cl/t0s2>

- Cascio Pirri, A., & Guillén Gestoso, C. (2010). *Psicología del trabajo: Gestión de los recursos humanos. Skill Management* (Planeta (ed.)).
- Domínguez Aguirre, L. R., Fernández, J. S., Roncancio Roncancio, P., & Jiménez Lozano, I. (2014). Porqué Permanecer En Este Trabajo Causales De La Intención De Salida. *European Scientific Journal*, 10(26), 65–80. <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/4294>
- Duche, A., Gutierrez, O., & Paredes, F. (2019). *Revista Conrado*, 15(70), 15-24.
- Estrada Araoz, E. G., & Gallegos Ramos, N. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Educação Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M. G., & Villasís-Keever, M. Á. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 64(3), 364–370. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>
- Flores Hernandez, S. K. (2018). Correlación de las prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores de una Empresa Contratista Minera de Lima, Perú. *Repositorio de La Pontificia Universidad Catolica Del Perú*, 109. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16926>
- Gonzales Lázaro, H. E., Herrera Saavedra, L. G., Ramírez Díaz, S. M., & Varas Velásquez, R. J. (2019). La satisfacción laboral y su correlación con la intención de rotación de asesores comerciales de las instituciones microfinancieras [Universidad ESAN]. In *Repositorio de tesis de la Universidad ESAN*. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1718>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. In M.-H. Editores (Ed.), *Syria Studies* (Vol. 6, Issue 1).
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (M. G. H. Education (ed.)).
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)

- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación. In U. A. de Barcelona (Ed.), *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Vol. 0, Issue 17). <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Mariño Pereda, J. R. (2019). Compromiso organizacional y su influencia en la intencion de rotacion de personal en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la Region Norte año 2018. In *Universidad César Vallejo*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32731>
- Martinez Lozano, A. M. (2019). Incidencia de la satisfacción laboral en la rotación de personal del Registro Nacional de Evaluadores R.N.A. *Universidad Externado de Colombia Facultad*. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/2229>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 4(11), 179–187.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moreno Villalba, O. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. *Revista Latinoamericana de Administración*, 26, 5–17.
- Peiró, J. M. (1984). *Psicología de las organizaciones*.
- Quispe Flores, R. Q., & Paucar Sullca, S. P. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10, 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Regts, G., & Molleman, E. (2013). To leave or not to leave: When receiving interpersonal citizenship behavior influences an employee's turnover intention. *Human Relations*, 66(2), 193–218. <https://doi.org/10.1177/0018726712454311>
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Navales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397–407. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Universidad Ricardo Palma*.

<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

Spector, P. E. (1997). The Assessment of Job Satisfaction. In *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences* (pp. 5–22). SAGE Publications, Inc.
<https://doi.org/10.4135/9781452231549.n2>