

IV

Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión

*Organizational culture, Christian commitment and job satisfaction
among teachers of the Universidad Peruana Unión*

Universidad Peruana Unión, Perú



Felipe Reynaldo Esteban Silva

Licenciado en teología por la Universidad Peruana Unión. Magister en Teología por la misma universidad. Doctor en educación con mención en gestión educativa. Ponente y profesor visitante. Ha publicado diferentes libros relacionados a la teología aplicada. Actualmente se desempeña como secretario académico de la facultad de teología de la Universidad Peruana Unión.

Resumen

El artículo tiene por objetivo analizar y encontrar la valoración de la satisfacción laboral en relación con la cultura organizacional y el compromiso cristiano de 426 docentes de la Universidad Peruana Unión de Lima durante el periodo 2013. El diseño utilizado corresponde a un tipo descriptivo correlacional, pues las variables de estudio ya existen en la realidad. La técnica de análisis que se utiliza corresponde a una correlación múltiple con cierta causalidad que pretende explicar las relaciones existentes entre las variables estudiadas estableciendo una dirección, identificando cuáles son las causas y efectos. Es decir se trató de establecer la contribución independiente de diversas variables predictoras sobre la variable criterio. Considerando el análisis de regresión múltiple para explicar los distintos modelos según las hipótesis de trabajo formuladas se llegó a determinar mediante el coeficiente de determinación R del modelo final una medición sobre satisfacción laboral equivalente a un valor de 0,720, lo cual explica que un 50.7% de la variabilidad de satisfacción laboral, intrínseca y extrínseca del personal docente de la UPeU depende de las subvariables de cultura organizacional-implicación y misión asumidas, así mismo del compromiso cristiano-compromiso con Dios asumido.

Palabras clave: Cultura organizacional, compromiso cristiano, satisfacción laboral

Abstract

The research aims to analyze and find the assessment of job satisfaction in relation to the organizational culture and the Christian commitment of 426 teachers at the Universidad Peruana Union of Lima during the period 2013 design used corresponds to a descriptive correlational because study variables already exist in reality. The analysis technique used corresponds to a multiple correlation with some causality, seeks to explain the relationship enters the variables studied, establishing a direction, identifying the causes and effects. It is sought to establish the independent contribution of several predictor variables on the criterion variable. Considering the multiple regression analysis to explain the various models according to the working hypothesis formulated was not determined by the determination coefficient R of the final model a measurement about equivalent to a value of 0,720 job satisfaction, which explains 50.7% of the variability of labor, intrinsic and extrinsic satisfaction of teachers depends on the UPeU subvariables-involvement organizational culture and mission assumed, also the Christian commitment assumed commitment to God.

Keywords: organizational culture, Christian commitment, job satisfaction

Introducción

Según Acevedo (2008) y Gámez, (2012), existen diversos estudios sobre cultura organizacional en organizaciones empresariales, incluyendo a las instituciones educativas de nivel universitario, cuyos estudios se han constituido en aportes para las ciencias sociales sobre organizaciones educativas.

El conocimiento teórico y metodológico acerca de cultura organizacional y satisfacción laboral ha resultado esencial para el área educativa superior (ANUIES, 2004); sin embargo, existe un vacío en la literatura científica sobre la cultura organizacional ligada al compromiso cristiano y la satisfacción laboral.

La Universidad Peruana Unión considera que el área espiritual o religiosa forma parte de la cultura de su organización, por ello la declaración número uno de las políticas institucionales es enfatizar el aspecto espiritual a través de cultos, atención pastoral y el espíritu misionero: base del desarrollo integral de la universidad (Universidad Peruana Unión, 2013)

Dentro del contexto descrito el compromiso cristiano del trabajador de la UPeU, en especial de los docentes, debe asumirse y evidenciarse en su labor académica y en el ámbito práctico en la promoción de dicha política.

De acuerdo a Robbins (2005), Garmendia, (1990) y Daft (2007), la cultura organizacional contempla modelos teóricos que explican el tema, entre ellos el modelo de Kaplan y Norton con sus respectivos factores, que influyen en la caracterización, tipos y sub culturas de la cultura organizacional.

De otro lado, el compromiso cristiano que según Martínez (2005) y Agote (2008) tiene que ver con la responsabilidad social que todo creyente asume en favor del prójimo, aborda básicamente tres modelos de este tópico, el modelo presentado por White (1999), el modelo de Padilla (2006) y el modelo de Pagola referido por Coreth (1997), los cuales forman la base de la variable en estudio.

La satisfacción laboral hace referencia a diversas teorías y modelos; Chiang (2010), Cámara (2012) y Robins (2004) mencionan entre ellas, la teoría de las necesidades de McClelland, teoría de la Equidad, teoría de la expectativa de Vroom, teoría del refuerzo, la teoría de la fijación de metas, teoría de la satisfacción laboral y características del puesto, la teoría del ajuste en el trabajo, teoría de la discrepancia y la teoría de los eventos situacionales

Método

El diseño de la presente investigación según Hernández, Fernández, y Baptista. (2010) y Bernal (2006) corresponde a un modelo correlacional.

La técnica de análisis utilizada de correlación múltiple con la variante de causalidad, la cual pretende explicar las relaciones existentes entre las variables, estableciendo una dirección y determinando cuáles son las causas y efectos.

La investigación establece la contribución independiente de diversas variables predictoras sobre la variable criterio. La variación total de la variable criterio puede dividirse en tres partes: la varianza que se atribuye a cada variable predictiva de forma independiente, la varianza que se atribuye al conjunto de todas las variables predictivas, y la parte de la varianza que no puede explicarse por el modelo de regresión, o varianza residual.

X1 = Cultura organizacional

X2= Compromiso cristiano

Y = Satisfacción laboral

Población de estudio

Estuvo constituida por 426 docentes a tiempo parcial y tiempo completo que laboran en la Universidad Peruana Unión durante el año académico 2013, la muestra fue de 202 docentes, seleccionada según el método probabilístico aleatorio estratificado, considerando a cada facultad como un estrato, y muestreo aleatorio simple para la selección de los docentes, según criterios de inclusión y exclusión; quedando el grupo de estudio conformado por docentes de la facultad de Teología en un 13.8%; el 26.1% de Ingeniería; Ciencias de la Salud un 18.8%; de la Facultad de Educación un 21%, ciencias de la Comunicación un 5.8% y ciencias empresariales un 14.5%.

Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizó 3 cuestionarios. Para medir la cultura organizacional de los docentes de la Universidad Peruana Unión, se utilizó el cuestionario de Cultura Organizacional, creado por Denison, Janovics, Young y Cho (Hellriegel y Slocum, 2009) constituido por 4 dimensiones y 60 preguntas. Para medir el grado de compromiso cristiano de los docentes se utilizó el Cuestionario de Compromiso Cristiano, estructurado en cuatro dimensiones: compromiso con Dios, compromiso con el prójimo, compromiso con uno mismo y compromiso con la naturaleza, y compuesto por 57 ítems. Cuestionario de elaboración propia, revisado y validado por un equipo de tres expertos. Por último para medir el grado de satisfacción laboral se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral de Overall, construida por Warr, Cokk y Wall (1979) diseñada para observar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo, constituida por 15 ítems.

Hipótesis principal

Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral en relación con la cultura organizacional y el compromiso cristiano de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013-I.

Hipótesis específicas

H1. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral intrínseca en relación con las dimensiones de cultura organizacional de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013.

H2. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral extrínseca en relación con las dimensiones de cultura organizacional de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013.

H3. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral en relación con las dimensiones de cultura organizacional de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013.

H4. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral intrínseca en relación con las dimensiones de compromiso cristiano de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013.

H5. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral extrínseca en relación con las dimensiones de compromiso cristiano de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013.

H6. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral en relación con las dimensiones de compromiso cristiano de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013.

H7. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral en relación con las dimensiones de cultura organizacional y compromiso cristiano de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013

Resultados

En cada celda de la tabla de contingencia se puede encontrar la frecuencia observada que representa el número de casos que cumplen las dos características a la vez en la muestra, lo que interesa saber es los tantos porcientos que representa esta frecuencia por filas, por columnas y sobre el total.

En la tabla 1, hay 97 docentes con un nivel de satisfacción laboral de “satisfecho”, de los cuales: 1) el 47,4% de docentes laboralmente satisfechos tienen una edad entre 33 y 42 años, que representa el 71,9% del 100% en esta

categoría de edad 2) el 24,7% de docentes laboralmente satisfechos tienen una edad entre 43 y 52 años, que representa el 68,6% del 100% en esta categoría de edad, 3) el 16,5% de docentes laboralmente satisfechos tienen una edad entre 23 y 32 años, que representa el 61,5% del 100% en esta categoría de edad, 4) el 11,3% de docentes laboralmente satisfechos tienen una edad entre 53 y 62 años, que representa el 84,6% del 100% en esta categoría de edad. En general el 70,3% de los docentes está satisfecho. La tendencia es, a mayor edad del docente, mayor en la satisfacción laboral.

Tabla 1.
Niveles de satisfacción laboral: según edad del docente universitario unionista

| Edad del docente | | Satisfacción laboral | | | Total | |
|------------------|---------------------|----------------------|-------------------------------|------------|--------|--------|
| | | Insatisfecho | Ni satisfecho ni insatisfecho | Satisfecho | | |
| 23-32 | Frecuencia | 1 | 8 | 16 | 1 | 26 |
| | % Edad del docente | 3,8% | 30,8% | 61,5% | 3,8% | 100,0% |
| | % Satisfacción lab. | 33,3% | 30,8% | 16,5% | 8,3% | 18,8% |
| | % del total | 0,7% | 5,8% | 11,6% | 0,7% | 18,8% |
| 33-42 | Frecuencia | 2 | 11 | 46 | 5 | 64 |
| | % Edad del docente | 3,1% | 17,2% | 71,9% | 7,8% | 100,0% |
| | % Satisfacción lab. | 66,7% | 42,3% | 47,4% | 41,7% | 46,4% |
| | % del total | 1,4% | 8,0% | 33,3% | 3,6% | 46,4% |
| 43-52 | Frecuencia | 0 | 6 | 24 | 5 | 35 |
| | % Edad del docente | 0,0% | 17,1% | 68,6% | 14,3% | 100,0% |
| | % Satisfacción lab. | 0,0% | 23,1% | 24,7% | 41,7% | 25,4% |
| | % del total | 0,0% | 4,3% | 17,4% | 3,6% | 25,4% |
| 53-62 | Frecuencia | 0 | 1 | 11 | 1 | 13 |
| | % Edad del docente | 0,0% | 7,7% | 84,6% | 7,7% | 100,0% |
| | % Satisfacción lab. | 0,0% | 3,8% | 11,3% | 8,3% | 9,4% |
| | % del total | 0,0% | 0,7% | 8,0% | 0,7% | 9,4% |
| Total | Frecuencia | 3 | 26 | 97 | 12 | 138 |
| | % Edad del docente | 2,2% | 18,8% | 70,3% | 8,7% | 100,0% |
| | % Satisfacción lab. | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| | % del total | 2,2% | 18,8% | 70,3% | 8,7% | 100,0% |

Fuente propia

En la tabla 2, hay 97 docentes con un nivel de satisfacción laboral de “satisfecho”, de los cuales: 1) el 41,2% de docentes laboralmente satisfechos son contratados, que representa el 67,8% del 100 condición laboral es contratado, 2) el 35,1% de docentes laboralmente satisfechos son empleados, que representa el 68,0% del 100% en la condición laboral de empleado, 3) el 23,7% de docentes laboralmente satisfechos son misioneros, que representa el 79,3% del 100% en la condición laboral de misionero. En general el 70,3% de los docentes está satisfecho laboralmente. La tendencia es, a mayor nivel de la condición laboral del docente, mayor es la satisfacción laboral.

Tabla 2.

Niveles de satisfacción laboral: según condición laboral del docente universitario unionista

| Condición laboral del docente | | Satisfacción laboral | | | Total | |
|-------------------------------|---------------------|----------------------|-------------------------------|------------|--------|----------------|
| | | Insatisfecho | Ni satisfecho ni insatisfecho | Satisfecho | | Muy satisfecho |
| Empleado | Frecuencia | 1 | 12 | 34 | 3 | 50 |
| | % Condición lab. | 2,0% | 24,0% | 68,0% | 6,0% | 100,0% |
| | % Satisfacción lab. | 33,3% | 46,2% | 35,1% | 25,0% | 36,2% |
| | % del total | 0,7% | 8,7% | 24,6% | 2,2% | 36,2% |
| Contratado | Frecuencia | 2 | 14 | 40 | 3 | 59 |
| | % Condición lab. | 3,4% | 23,7% | 67,8% | 5,1% | 100,0% |
| | % Satisfacción lab. | 66,7% | 53,8% | 41,2% | 25,0% | 42,8% |
| | % del total | 1,4% | 10,1% | 29,0% | 2,2% | 42,8% |
| Misionero | Frecuencia | 0 | 0 | 23 | 6 | 29 |
| | % Condición lab. | 0,0% | 0,0% | 79,3% | 20,7% | 100,0% |
| | % Satisfacción lab. | 0,0% | 0,0% | 23,7% | 50,0% | 21,0% |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 4,3% | 21,0% |
| Total | Frecuencia | 3 | 26 | | 12 | 138 |
| | % Condición lab. | 2,2% | 18,8% | 70,3% | 8,7% | 100,0% |
| | % Satisfacción lab. | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| | % del total | 2,2% | 18,8% | 70,3% | 8,7% | 100,0% |

Fuente propia

De la tabla 3, observando la muestra, hay 129 docentes cuyo nivel de compromiso cristiano con Dios es de “siempre”, de los cuales: 1) el 41,6% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son contratados, que representa el 89.8% del 100 de la condición laboral “contratado”, 2) el 37,2% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son empleados, que representa el 96.0% del 100 de la condición laboral “empleado”, 3) el 21,7% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son misioneros, que representa el 96,6% del 100 de la condición laboral “misionero”, En general el 93.5% del 1005 de docentes tiene un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre”. La tendencia es, a mayor nivel de la condición laboral del docente, mayor es el compromiso cristiano con Dios.

Tabla 3.

Niveles de compromiso cristiano con Dios: según condición laboral del docente universitario unionista

| Condición laboral del docente | | Compromiso cristiano con Dios | | | Total |
|-------------------------------|-------------------------|-------------------------------|---------|---------|--------|
| | | Nunca | A veces | Siempre | |
| Empleado | Frecuencia | 0 | 2 | 48 | 50 |
| | % Condición laboral del | 0,0% | 4,0% | 96,0% | 100,0% |
| | % Compromiso con Dios | 0,0% | 28,6% | 37,2% | 36,2% |
| | % del total | 0,0% | 1,4% | 34,8% | 36,2% |
| Contratado | Frecuencia | 2 | 4 | 53 | 59 |
| | % Condición laboral | 3,4% | 6,8% | 89,8% | 100,0% |
| | % Compromiso con Dios | 100,0% | 57,1% | 41,1% | 42,8% |
| | % del total | 1,4% | 2,9% | 38,4% | 42,8% |
| Misionero | Frecuencia | 0 | 1 | 28 | 29 |
| | % Condición laboral | 0,0% | 3,4% | 96,6% | 100,0% |
| | % Compromiso con Dios | 0,0% | 14,3% | 21,7% | 21,0% |
| | % del total | 0,0% | 0,7% | 20,3% | 21,0% |
| Total | Frecuencia | 2 | 7 | 129 | 138 |
| | % Condición laboral | 1,4% | 5,1% | 93,5% | 100,0% |
| | % Compromiso con Dios | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| | % del total | 1,4% | 5,1% | 93,5% | 100,0% |

Fuente propia

En la tabla 4, se observa 129 docentes cuyo nivel de compromiso cristiano con Dios es de “siempre”, de los cuales: 1) el 61,2% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” tienen género

masculino, que representa el 91.9% del 100 del género docente “masculino”, 2) el 38,8% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” tienen género femenino, que representa el 96.2% del 100 del género docente “femenino”. En general el 37.7% del 100% de docentes tienen género femenino y el 62.3% tiene género masculino, se encuentran en una proporción de 1 a 2. La mujer tiene mayor compromiso cristiano con Dios que los varones.

Tabla 4.

Niveles de compromiso cristiano con Dios: según género del docente universitario unionista

| Género del docente universitario | | Compromiso cristiano con Dios | | | |
|----------------------------------|-----------------------|-------------------------------|---------|---------|--------|
| | | Nunca | A veces | Siempre | Total |
| Femenino | Frecuencia | 0 | 2 | 50 | 52 |
| | % Condición laboral | 0,0% | 3,8% | 96,2% | 100,0% |
| | % Compromiso con Dios | 0,0% | 28,6% | 38,8% | 37,7% |
| | % del total | 0,0% | 1,4% | 36,2% | 37,7% |
| Masculino | Frecuencia | 2 | 5 | 79 | 86 |
| | % Condición laboral | 2,3% | 5,8% | 91,9% | 100,0% |
| | % Compromiso con Dios | 100,0% | 71,4% | 61,2% | 62,3% |
| | % del total | 1,4% | 3,6% | 57,2% | 62,3% |
| Total | Frecuencia | 2 | 7 | 129 | 138 |
| | % Condición laboral | 1,4% | 5,1% | 93,5% | 100,0% |
| | % Compromiso con Dios | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| | % del total | 1,4% | 5,1% | 93,5% | 100,0% |

Fuente propia

En la tabla 5, hay 83 docentes con un nivel de cultura organizacional-dimensión implicación “de acuerdo”, de los cuales: 1) el 66,3% de docentes con un nivel de implicación “de acuerdo” de cultura organizacional son de tiempo completo, lo que representa el 58,5% del 100% de la categoría de dedicación laboral “tiempo completo”, 2) 18,1% de docentes con un nivel de implicación “de acuerdo” de cultura organizacional son de dedicación exclusiva, lo que representa el 65,2% del 100% de la categoría de dedicación laboral “dedicación exclusiva”, 3) el 15,7% de docentes con un nivel de implicación “de acuerdo” de cultura organizacional son de tiempo parcial, lo que representa el 61,9% del 100% de la categoría de dedicación laboral “tiempo parcial”. En general el 61,9% tiene un nivel de cultura organizacional-dimensión implicación “de acuerdo”. La tendencia es, a mayor dedicación laboral docente, mayor es el nivel de implicación de cultura organizacional.

Tabla 5.

Niveles de cultura organizacional: dimensión implicación: según dedicación laboral del docente unionista

| Dedicación laboral del docente | | Cultura organizacional: dimensión implicación | | | | Total |
|--------------------------------|--------------------------|---|---------------------------------|------------|---------------------------|--------|
| | | En des-acuerdo | Ni de acuerdo ni en des-acuerdo | De acuerdo | Completa-mente de acuerdo | |
| Tiempo completo | Frecuencia | 3 | 31 | 55 | 5 | 94 |
| | % Dedicación laboral | 3,2% | 33,0% | 58,5% | 5,3% | 100,0% |
| | %:Dimensión impli-cación | 100,0% | 75,6% | 66,3% | 45,5% | 68,1% |
| | % del total | 2,2% | 22,5% | 39,9% | 3,6% | 68,1% |
| Tiempo parcial | Frecuencia | 0 | 8 | 13 | 0 | 21 |
| | % Dedicación laboral | 0,0% | 38,1% | 61,9% | 0,0% | 100,0% |
| | % Dimensión impli-cación | 0,0% | 19,5% | 15,7% | 0,0% | 15,2% |
| | % del total | 0,0% | 5,8% | 9,4% | 0,0% | 15,2% |
| Dedicación exclusiva | Frecuencia | 0 | 2 | 15 | 6 | 23 |
| | % Dedicación laboral | 0,0% | 8,7% | 65,2% | 26,1% | 100,0% |
| | % Dimensión impli-cación | 0,0% | 4,9% | 18,1% | 54,5% | 16,7% |
| | % del total | 0,0% | 1,4% | 10,9% | 4,3% | 16,7% |
| | Frecuencia | 3 | 41 | 83 | 11 | 138 |
| | % Dedicación laboral | 2,2% | 29,7% | 60,1% | 8,0% | 100,0% |
| | % Dimensión impli-cación | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| | % del total | 2,2% | 29,7% | 60,1% | 8,0% | 100,0% |

En la tabla 6, se observa 99 docentes con un nivel de cultura organizacional-dimensión misión “de acuerdo”, de los cuales: 1) el 66,7% de docentes con un nivel de misión “de acuerdo” de cultura organizacional son a tiempo completo, que representa el 70.28% del 100 de la categoría de condición laboral “tiempo completo”, 2) el 17,2% de docentes con un nivel de misión “de acuerdo” de cultura organizacional son a tiempo parcial, que representa el 80.0% del 100 de la categoría de condición laboral “tiempo parcial”, 3) el 16,2% de docentes con un nivel de misión “de acuerdo” de cultura organizacional son a educación exclusiva, que representa el 69.6% del 100 de la categoría de

condición laboral “dedicación exclusiva”. En general, el 71,7% de los docentes tiene un nivel de cultura organizacional-dimensión misión “de acuerdo”. La tendencia es, a mayor dedicación laboral del docente, mayor es el nivel de misión de cultura organizacional.

Tabla 6.

Niveles de cultura organizacional: dimensión misión según dedicación laboral del docente unionista

| Dedicación laboral del docente | | Cultura organizacional: dimensión misión | | | | Total |
|--------------------------------|----------------------|--|---------------------------------|------------|---------------------------|--------|
| | | En des-acuerdo | Ni de acuerdo ni en des-acuerdo | De acuerdo | Completa-mente de acuerdo | |
| Tiempo completo | Frecuencia | 3 | 16 | 66 | 9 | 94 |
| | % Dedicación laboral | 3,2% | 17,0% | 70,2% | 9,6% | 100,0% |
| | % Dimensión misión | 100,0% | 61,5% | 66,7% | 90,0% | 68,1% |
| | % del total | 2,2% | 11,6% | 47,8% | 6,5% | 68,1% |
| Tiempo parcial | Frecuencia | 0 | 4 | 17 | 0 | 21 |
| | % Dedicación laboral | 0,0% | 19,0% | 81,0% | 0,0% | 100,0% |
| | % dimensión misión | 0,0% | 15,4% | 17,2% | 0,0% | 15,2% |
| | % del total | 0,0% | 2,9% | 12,3% | 0,0% | 15,2% |
| Dedicación exclusiva | Frecuencia | 0 | 6 | 16 | 1 | 23 |
| | % Dedicación laboral | 0,0% | 26,1% | 69,6% | 4,3% | 100,0% |
| | % Dimensión misión | 0,0% | 23,1% | 16,2% | 10,0% | 16,7% |
| | % del total | 0,0% | 4,3% | 11,6% | 0,7% | 16,7% |
| Total | Frecuencia | 3 | 26 | 99 | 10 | 138 |
| | % Dedicación laboral | 2,2% | 18,8% | 71,7% | 7,2% | 100,0% |
| | % Dimensión misión | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| | % del total | 2,2% | 18,8% | 71,7% | 7,2% | 100,0% |

Fuente propia

En tabla 7, se observa 128 docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre”, de los cuales: 1) el 61,7% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son docentes que tienen un nivel de implicación de cultura organizacional “de acuerdo”, que representa el 95.2% del 100% de implicación de cultura organizacional en la categoría “de acuerdo” , 2) el 28,9% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son docentes que tienen un nivel de implicación de cultura organizacional “ni en desacuerdo ni de acuerdo”, que representa el 92.5% del 100% de implicación de cultura organizacional en la categoría “ni en desacuerdo ni de acuerdo” 3) el 7.8% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son docentes que tienen un nivel de implicación de cultura organizacional de “completamente de acuerdo”, que representa el 90.9% del 100% de implicación de cultura organizacional en la categoría “completamente de acuerdo”. 4) el 1.6% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son docentes que tienen un nivel de implicación de cultura organizacional “en desacuerdo”, que representa el 66.7% del 100% de implicación de cultura organizacional en la categoría “en desacuerdo”. En general, el 93,4% de los docentes tiene un nivel de compromiso cristiano de “siempre”. El 69.5% que se ubica en un nivel de compromiso cristiano de “siempre”, su nivel de implicación de cultura organizacional se ubica entre de “acuerdo” o “completamente de acuerdo”

Tabla 7.

Niveles de cultura organizacional: dimensión implicación según compromiso cristiano con Dios

| Cultura organizacional: dimensión implicación | | Compromiso cristiano con Dios | | | |
|---|-------------------------|-------------------------------|---------|---------|--------|
| | | Nunca | A veces | Siempre | Total |
| En desacuerdo | Frecuencia | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | % Dimensión implicación | 0,0% | 33,3% | 66,7% | 100,0% |
| | % Compromiso con Dios | 0,0% | 14,3% | 1,6% | 2,2% |
| | % del total | 0,0% | 0,7% | 1,5% | 2,2% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | Frecuencia | 1 | 2 | 37 | 40 |
| | % Dimensión implicación | 2,5% | 5,0% | 92,5% | 100,0% |
| | % Compromiso con Dios | 50,0% | 28,6% | 28,9% | 29,2% |
| | % del total | 0,7% | 1,5% | 27,0% | 29,2% |

| | | | | | |
|--------------------------|-------------------------|--------|--------|--------|--------|
| De acuerdo | Frecuencia | 1 | 3 | 79 | 83 |
| | % Dimensión implicación | 1,2% | 3,6% | 95,2% | 100,0% |
| | % Compromiso con Dios | 50,0% | 42,9% | 61,7% | 60,6% |
| | % del total | 0,7% | 2,2% | 57,7% | 60,6% |
| Completamente de acuerdo | Frecuencia | 0 | 1 | 10 | 11 |
| | % Dimensión implicación | 0,0% | 9,1% | 90,9% | 100,0% |
| | % Compromiso con Dios | 0,0% | 14,3% | 7,8% | 8,0% |
| | % del total | 0,0% | 0,7% | 7,3% | 8,0% |
| Total | Frecuencia | 2 | 7 | 128 | 137 |
| | % Dimensión implicación | 1,5% | 5,1% | 93,4% | 100,0% |
| | % Compromiso con Dios | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| | % del total | 1,5% | 5,1% | 93,4% | 100,0% |

Considerando el análisis de regresión múltiple para explicar los distintos modelos según las hipótesis de trabajo formuladas se llega a las siguientes conclusiones:

1. Del segundo paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de Snedecor con 2 y 135 grados de libertad es $F = 66,282$. con p-valor de $0 < \alpha$ ($\alpha = 0.05$ o $\alpha = 0.01$) se rechaza H_0 , esto es, la regresión es significativa cuando han entrado las subvariables Cultura Organizacional – Implicación y Cultura Organizacional – Misión; es decir, cuando ya han entrado todas las posibles. Se concluye:
H1: El nivel de satisfacción laboral intrínseca logrado por el personal docente de la UPeU depende de las subvariables de cultura organización: implicación y misión asumidas.
2. Del segundo paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de Snedecor con 2 y 135 grados de libertad es $F = 58,481$. con p-valor de $0,0 < \alpha$ ($\alpha = 0.05$ o $\alpha = 0.01$) se rechaza H_0 , esto es, la regresión es significativa cuando han entrado las subvariables Cultura Organizacional –

Implicación y Cultura Organizacional – Misión; es decir, cuando ya han entrado todas las posibles. Se concluye:

H2: El nivel de satisfacción laboral extrínseca logrado por el personal docente de la UPeU depende de las subvariables de cultura organizacional asumida: implicación y misión.

3. Del segundo paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de Snedecor con 2 y 135 grados de libertad es $F = 71,402$. con p-valor de $0 < \alpha$ ($\alpha = 0.05$ o $\alpha = 0.01$) se rechaza H_0 , esto es, la regresión es significativa cuando han entrado las subvariables Cultura Organizacional – Implicación y Cultura Organizacional – Misión; es decir, cuando ya han entrado todas las posibles. Se concluye:
H3: El nivel de satisfacción laboral logrado por el personal docente de la UPeU depende de las subvariables de cultura organizacional: implicación y misión asumidas.
4. Del primer y único paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 136 grados de libertad es $F = 6,462$. con p-valor de $0,012 < \alpha$ ($\alpha = 0.05$ o $\alpha = 0.01$) se rechaza H_0 , esto es, la regresión es significativa cuando ha entrado la subvariable Compromiso Cristiano – Compromiso con Dios; es decir, cuando ya ha entrado la única posible. Se concluye:
H4: El nivel de satisfacción laboral logrado por el personal docente de la UPeU depende de las subvariables de compromiso cristiano asumido con Dios.
5. Del primer y único paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 136 grados de libertad es $F = 4,038$. con p-valor de $0,046 < \alpha$ ($\alpha = 0.05$ o $\alpha = 0.01$) se rechaza H_0 , esto es, la regresión es significativa cuando ha entrado la subvariable Compromiso Cristiano – Compromiso con Dios; es decir, cuando ya ha entrado la única posible. Se concluye:
H5: El nivel de satisfacción laboral extrínseca logrado por el personal docente de la UPeU depende de las subvariable compromiso cristiano asumido con Dios.

6. Del primer y único paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 136 grados de libertad es $F = 5,550$. con p-valor de $0,020 < \alpha$ ($\alpha = 0.05$ o $\alpha = 0.01$) se rechaza H_0 , esto es, la regresión es significativa cuando ha entrado la subvariable Compromiso Cristiano – Compromiso con Dios; es decir, cuando ya ha entrado la única posible. Se concluye:
H6: El nivel de satisfacción laboral logrado por el personal docente de la UPeU depende de la subvariable compromiso cristiano asumido con Dios.

Del segundo paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 136 grados de libertad es $F = 71,402$. con p-valor de $0 < \alpha$ ($\alpha = 0.05$ o $\alpha = 0.01$) se rechaza H_0 , esto es, la regresión es significativa cuando han entrado las subvariables Cultura Organizacional - Implicación y Cultura Organizacional - Misión; es decir, cuando ya han entrado todas las posibles. Se concluye:

H7: El nivel de satisfacción laboral logrado por el personal docente de la UPeU depende de las subvariables de cultura organizacional asumida: implicación y misión.

Discusión

En el presente estudio se determinó un alto porcentaje de satisfacción de los docentes respecto a la labor que desempeñan en la Universidad Peruana Unión, representando el mayor porcentaje a los docentes cuya condición laboral es el de misionero. Respecto a la edad, los más satisfechos son aquellos que vienen laborando por mayor tiempo y tienen más edad. Probablemente estos niveles altos de satisfacción laboral de los docentes de la UPeU parecen estar asociados con las actividades de enseñanza y la autonomía percibidas por los docentes y menos por las condiciones de trabajo pertinentes a la docencia, ya que según Hitt (2006), la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para la persona; éstos pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de esa persona, resultado de la percepción de que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades de la persona.

En cuanto al compromiso cristiano con Dios asumido por los docentes, se encontró que los misioneros y empleados, presentan un elevado compromiso cristiano con Dios; probablemente los resultados se presentan porque los docentes misioneros y empleados al tener un mayor vínculo con la entidad donde trabajan, ejercen una mayordomía responsable en su relación con su prójimo y con Dios. De acuerdo con Padilla y Yamamori (2006), el compromiso cristiano es un compromiso personal y comunitario con el trino Dios. En otras palabras, el que glorifica a Dios, ama al prójimo y ejerce una mayordomía responsable de la creación. Sobre la base de esta definición, el compromiso cristiano tiene relación, en primer lugar, con el mismo sujeto y su relación con Dios tiene que ver con el cristiano y su relación en favor de su prójimo y también con el cuidado de la ecología. Jesús lo resumió en las siguientes palabras: "...: Amarás al Señor tu Dios con todo tu corazón, y con toda tu alma, y con toda tu mente. Este es el primero y grande mandamiento. Y el segundo es semejante: Amarás a tu prójimo como a ti mismo" (Mt. 22:37-39), lo cual indica que el cristiano comprometido debe amar a Dios y hacer todo para glorificarlo y servirle. Por otro lado, también debe demostrar su amor a su prójimo sirviéndolo sin interés alguno. En este modelo de pensamiento se realizó el análisis de las partes que implican el compromiso cristiano, abordándose el compromiso con el prójimo, el compromiso con uno mismo como ser personal y el compromiso con la naturaleza.

Conclusión

Los docentes encuestados de la Universidad Peruana Unión con sede en la ciudad de Lima, se encuentran satisfechos en un alto porcentaje 70.3%; ello debido a su elevada cultura organizacional que tienen dentro de la institución por las actividades de enseñanza y autonomía percibidas y en menor medida con el grado de compromiso cristiano asumido, ya que esta variable está sujeta a la administración responsable personal.

Felipe Reynaldo Esteban Silva
Universidad Peruana Unión, Perú
email: felipeesteban@teologia.edu.pe

Recibido: 11 de marzo de 2015
Aceptado: 13 de julio de 2015

Referencias

- Acevedo, G. (2008). Análisis de la cultura organizacional para generar cambios en una institución educativa. Bogotá: Universidad de la Sabana.
- Agote, I. (2008). Pensamiento Social Cristiano. Madrid: ESIC Editorial.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2004). La innovación en la educación superior. Documento estratégico. México: D.R. ANUIES.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México: Pearson Educación.
- Cámara, S. (2012). Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional: Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Maderia. (Tesis inédita de doctorado). Universidad de Cádiz, Cádiz.
- Chiang, M., Martín, J., y Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Cook, J., Wall, T., y Warr, P. (1981). The Experience of Work. London: Academic Press.
- Coreth, E. (1997). Filosofía cristiana en el pensamiento católico de los siglos XIX y XX. Madrid: Ediciones Encuentro.
- Cruz, A. (2001). Sociología, un enfoque cristiano. Barcelona: Editorial CLIE.
- Daft, R. (2007). Teoría y diseño organizacional. México: Cengage Learnig Editores, S.A.
- Gámez, R. (2012). Comunicación y Cultura Organizacional en Empresas Chinas y Japonesas. Publisher Juan Carlos Martinez Coll.
- Garmendia, J. A. (1990). Desarrollo de la organización y cultura de la empresa. Madrid: Esic Editorial.
- General Conference of SDA. (2012). Declaraciones, orientaciones y otros documentos. Florida EE.UU: Asociación Publicadora Interamericana.
- Hellriegel, D. (2004) Comportamiento Organizacional. México: Thomson.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2009). Comportamiento organizacional. 12ª ed. México: Cengage Learning.
- Hernández, Fernández, y Baptista. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Hitt, M. (2006). Administración. México: Pearson.
- Martínez, Horacio. (2005). El compromiso social del cristiano. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Padilla, R., y Yamamori, T. (2006). El proyecto de Dios y las necesidades humanas. Buenos Aires: Ediciones Kairós.
- Robbins, S. (1998). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2000). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Pearson.
- Robbins, Stephen. (2005). Administración. México: Pearson.
- Rpbbins, S., y Decenzo, D. (2002). Fundamentos de administración. México: Pearson.
- Veloso, M. (1975). El compromiso cristiano: un estudio sobre la actualidad misionera en el evangelio de San Juan. Argentina: Zunino Ediciones.
- Warr, X., Cook, X. y Wall. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. Journal of Occupational Psychology, 52, 129-148.

■ Felipe Reynaldo Esteban Silva

- White, E. (1999). *Consejos para los Maestros*. Mountain, California: Pacific Press Publishing Association.
- White, E. (1989). *Consejos sobre salud*. Bogotá: Asociación Publicadora Interamericana.
- White, E. (1954). *El conflicto de los siglos*. Mountain View, California: Publicaciones Interamericanas, Pacific Press Publishing Association.
- Padilla, G., Jimenez, L., Loza, L., y Ramirez, M. (2008). La satisfacción con el trabajo académico: motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. El caso de una universidad pública estatal. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000300008&Ing=es&nrm=iso>. ISSN 1405-6666.
- Universidad Peruana Unión (2013). *Políticas Institucionales*. Recuperado de <http://www.upeu.edu.pe/go/upeu/pol%C3%ADticas-institucionales>