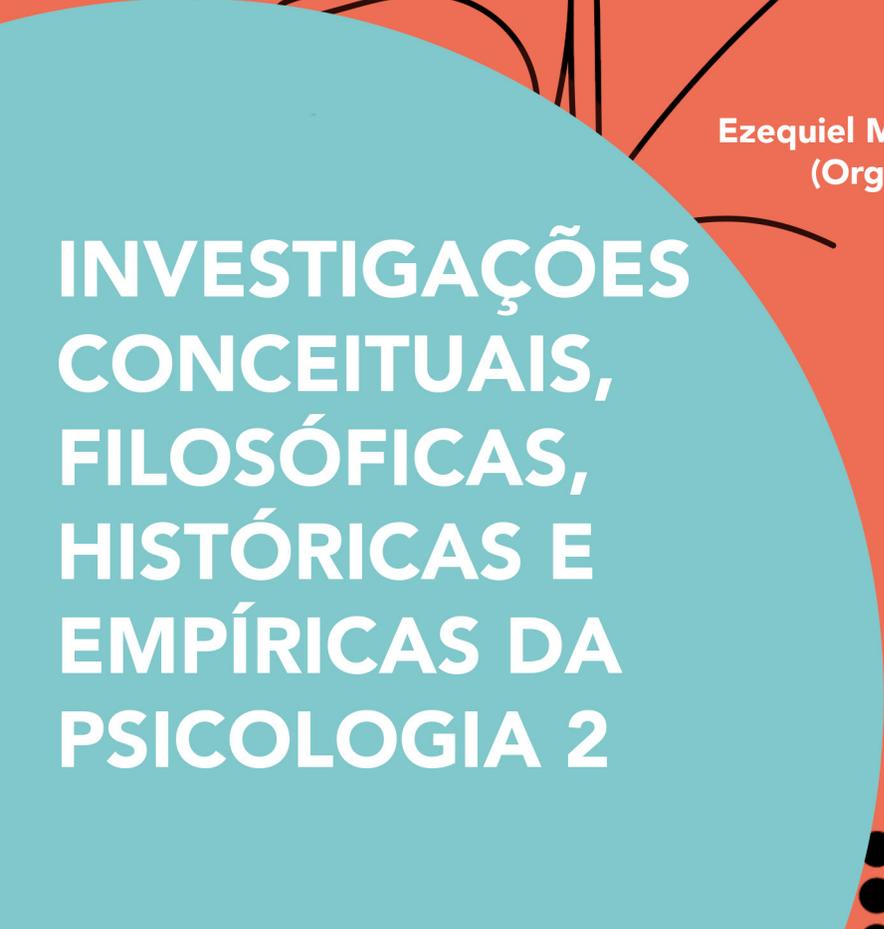




Atena
Editora
Ano 2020

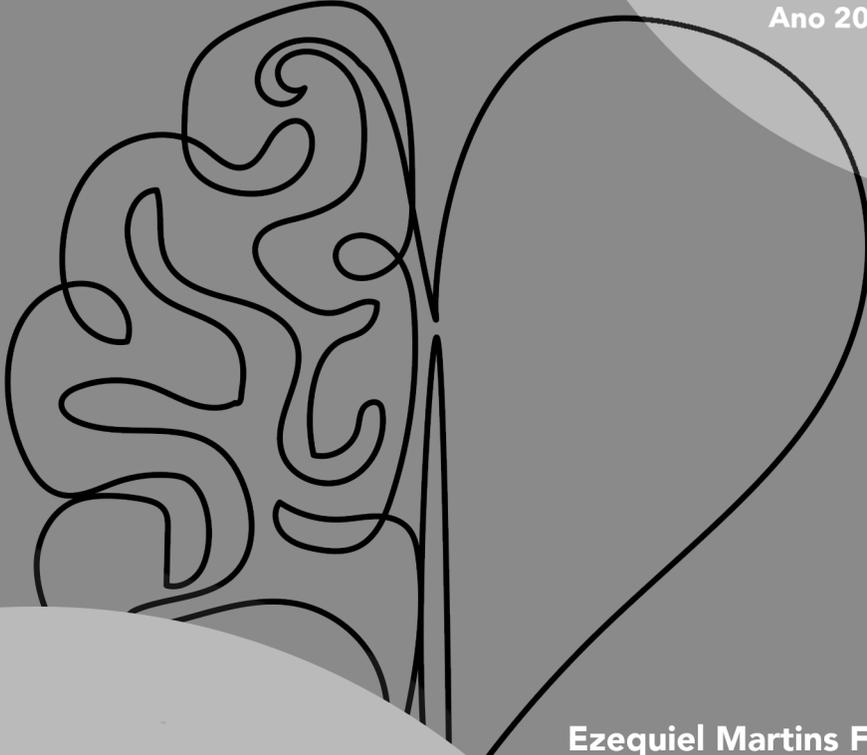


Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)



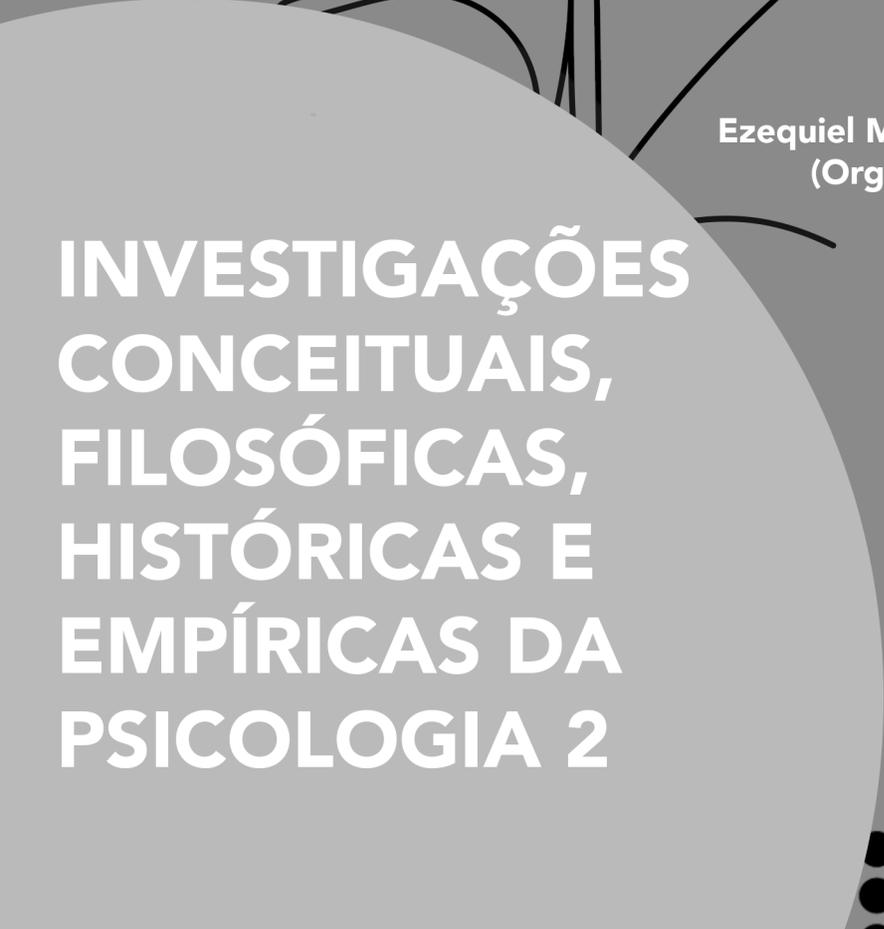
**INVESTIGAÇÕES
CONCEITUAIS,
FILOSÓFICAS,
HISTÓRICAS E
EMPÍRICAS DA
PSICOLOGIA 2**





Atena
Editora
Ano 2020

Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)



**INVESTIGAÇÕES
CONCEITUAIS,
FILOSÓFICAS,
HISTÓRICAS E
EMPÍRICAS DA
PSICOLOGIA 2**



Editora Chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes Editoriais

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremona

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

Shutterstock

Edição de Arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os Autores

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena

Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves -Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Lúvia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior

Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará

Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco

Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal

Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba

Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão

Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo

Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana

Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí

Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo

Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Maria Alice Pinheiro
Correção: Kimberlly Elisandra Gonçalves Carneiro
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizador: Ezequiel Martins Ferreira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

162 Investigações conceituais, filosóficas, históricas e empíricas da psicologia 2 / Organizador Ezequiel Martins Ferreira. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2020.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-65-5706-622-5
DOI 10.22533/at.ed.225202311

1. Psicologia. 2. Filosofia. 3. História. I. Ferreira, Ezequiel Martins (Organizador). II. Título.

CDD 150.1

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos.

APRESENTAÇÃO

A psique sempre esteve envolvida em articulações de vários campos de saber. De um lado, tivemos a Filosofia e a Teologia rondando, esclarecendo e mascarando os mistérios da interioridade humana. De outro, tivemos a medicina avaliando e medicalizando sofrimentos que não eram visíveis.

Mas tudo mudou com a virada para o século XX. Da Psicologia Experimental de Wundt à Psicanálise de Freud, o novo século abraçou a emergência de novos olhares para a interioridade humana.

Pensando nessa multiplicidade de olhares, a coleção “Investigações Conceituais, Filosóficas, Históricas e Empíricas da Psicologia” tem por objetivo reunir parte dessa diversidade e apresentar aos leitores a possibilidade de articulação que o saber psicológico estabelece nos dias atuais.

Contamos nesse 2º Volume com 15 capítulos. Abrimos a presente edição discutindo as relações de Gênero. Temos no Capítulo de 1 a 3 a representação da Saúde pública no atendimento à mulheres lésbicas, bissexuais, transexuais e travestis; aspectos patológicos em mães e companheiras de homem mantidos e cárcere; e mulheres que desempenham duplas funções na sociedade.

Os Capítulos de 4 a 7 investem em pesquisa sobre a educação. Desde o atendimento socioeducativo, o processo inclusivo de alunos com Transtorno do Espectro Autista, uma revisão dos principais transtornos psiquiátricos que marcam presença em estudantes universitários, até a abordagem do contexto escolar a partir de uma visão Bioecológica.

Nos Capítulos de 8 a 10 o enfoque recai sobre o mundo organizacional abordando o compromisso com a satisfação dos educandos, os riscos psicossociais e sua influência na cultura organizacional e da autopercepção de lideranças em sua relação com a qualidade de vida.

É com o Direito que os Capítulos de 11 a 13 vão articular a psicopatologia, a violência contra a mulher e a alienação parental. E finalizamos esta edição com dois capítulos destinados ao tratamento da Síndrome de Burnout, por meio da flexibilidade psicológica e da alegria como ferramenta de enfrentamento.

Espero que apreciem a leitura e que esta lhes abra o horizonte para novas articulações.

Ezequiel Martins Ferreira

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

“CADA DIA UM DESAFIO”: PERSPECTIVAS SOBRE ACESSO E QUALIDADE DA ATENÇÃO À SAÚDE DE MULHERES LÉSBICAS, BISSEXUAIS, TRANSEXUAIS E TRAVÉSTIS

Andréia Santos Carvalho
Ana Maria de Brito
Tereza Maciel Lyra
Celestino José Mendes Galvão Neto
Flávia Bonsucesso Teixeira

DOI 10.22533/at.ed.2252023111

CAPÍTULO 2..... 17

MULHERES DO CÁRCERE: ASPECTOS DEPRESSIVOS E ANSIÓGENOS EM MÃES E COMPANHEIRAS DE HOMENS PRIVADOS DE LIBERDADE

Caroline Mayara Gabriel Coelho Ortiz
Camila Santos de Assis
Franciele Aparecida Silva
Beatriz Santana dos Santos
Cinthia Lira Vieira
Marta Ferreira Bastos

DOI 10.22533/at.ed.2252023112

CAPÍTULO 3..... 27

MULHERES QUE DESEMPENHAM O DUPLO PAPEL E HABILIDADES DE VIDA

Cristina Villaseñor Rodríguez
Laura Hernández Barrera
Belem Medina Pacheco

DOI 10.22533/at.ed.2252023113

CAPÍTULO 4..... 40

SITUAÇÃO DE INTERNOS EM UNIDADES DA FUNDAÇÃO RENASCER E ANÁLISE DE PROJETOS SOCIOEDUCATIVOS E DE REINTEGRAÇÃO SÓCIOFAMILAR

Renata Maria Santos Oliveira
Madelene Rodrigues Limeira
Marlizete Maldonado Vargas

DOI 10.22533/at.ed.2252023114

CAPÍTULO 5..... 54

APROXIMAÇÕES DO ENSINO MATEMÁTICO COM A INCLUSÃO ESCOLAR DE CRIANÇAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA: REVISÃO LITERÁRIA

Vinícius Barbosa de Freitas Silva

DOI 10.22533/at.ed.2252023115

CAPÍTULO 6..... 61

**TRANSTORNOS PSIQUIÁTRICOS COMUNS EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS:
UMA REVISÃO INTEGRATIVA**

Nataly Camila Gomes de Arrais Figueredo
Bentinelis Braga da Conceição
Luana de Oliveira
Camylla Layanny Soares Lima
Annielson de Souza Costa
Angela Raquel Cruz Rocha
Daniel Berguem Altino da Silva
Marhesca Carolyne de Miranda Barros Gomes
Barbara Maria Rodrigues dos Santos
Rhanyele de Moura Cardoso
Layane Mayhara Gomes Silva
Adriano Nogueira da Cruz
Ricardo Clayton Silva Jansen
Edilane Henrique Leôncio
Adriana Carvalho Araújo
Ronaldo Alves Pinheiro

DOI 10.22533/at.ed.2252023116

CAPÍTULO 7..... 72

**O CONTEXTO ESCOLAR À LUZ DA TEORIA BIOECOLÓGICA DO DESENVOLVIMENTO
HUMANO**

Rosana Assis dos Santos

DOI 10.22533/at.ed.2252023117

CAPÍTULO 8..... 79

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL EN UNA ESCUELA
DE ARTE DEL PERÚ**

Tania Maria Anaya Figueroa

DOI 10.22533/at.ed.2252023118

CAPÍTULO 9..... 93

**OS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO E SEUS POSSÍVEIS IMPACTOS NA
SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL**

Regina Márcia Brolesi de Souza

Rodrigo Meister de Almeida

DOI 10.22533/at.ed.2252023119

CAPÍTULO 10..... 104

**LÍDERES EM EMPRESAS BRASILEIRAS E AUTOPERCEPÇÃO SOBRE SUA QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO**

Cláudia Lopes da Silva

Andrea Fujie

Angélica Gutierrez Ursuga

Fernando José Lopes

Julia Maria Nunes Arantes

Larissa Silva
Silas Melo de Chiara
Vanessa Neglisoli
Ana Cristina Limongi- França
DOI 10.22533/at.ed.22520231110

CAPÍTULO 11..... 122

PSICOPATIA SOB O ENFOQUE PENAL: DA INIMPUTABILIDADE AO CÁRCERE

Tatiane Cristina Camargo Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.22520231111

CAPÍTULO 12..... 134

INTERFACE ENTRE A PSICOLOGIA E O DIREITO EM CASOS DE VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES NO NUDEM

Ângela Fernanda Santiago Pinheiro

Eurico Soares Reis

Líbera Naysse de Barros Ferreira

Rubia Caroline Neves

Valquíria Oliveira Santana

Vanessa Júnia Silva Barbosa

DOI 10.22533/at.ed.22520231112

CAPÍTULO 13..... 142

A FAMÍLIA EM CRISE: A FORMAÇÃO DA ALIENAÇÃO PARENTAL

Ivana Suely Paiva Bezerra de Mello

Mônica Félix de Brito

Leda Maria Maia Rodrigues Carvalho

Silvana Barbosa Mendes Lacerda

Daniela Heitzmann Amaral Valentim de Sousa

DOI 10.22533/at.ed.22520231113

CAPÍTULO 14..... 150

PSYCHOLOGICAL FLEXIBILITY, EMOTIONAL SYMPTOMATOLOGY AND BURNOUT SYNDROME IN NURSES

Maria Blanca Cuenca

Maria Belen Garcia Martin

Maria Jose Calero Garcia

DOI 10.22533/at.ed.22520231114

CAPÍTULO 15..... 164

ALEGRIA COMO RECURSO DE ENFRENTAMENTO (EUCOPING): REFLEXÕES À PARTIR DA PSICONEUROENDOCRINOLOGIA

Larissa Silva

Cláudia Lopes da Silva

Esdras Guerreiro Vasconcellos

Fátima Ferreira Bortoletti

Ana Cristina Limongi-França

Sigmar Malvezzi

DOI 10.22533/at.ed.22520231115

SOBRE O ORGANIZADOR.....	177
ÍNDICE REMISSIVO.....	178

CAPÍTULO 8

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL EN UNA ESCUELA DE ARTE DEL PERÚ

Data de aceite: 01/10/2020

Tania Maria Anaya Figueroa

Escuela Nacional Superior de Folklore José
María Arguedas
ORCID ID: 0000-0002-5981-918X

RESUMEN: La presente investigación tiene como objetivo conocer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción de los estudiantes en una escuela de arte del Perú. Es una investigación de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal. La muestra fue probabilística y estuvo conformada por 201 estudiantes. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos, dos cuestionarios que en la confiabilidad con el alfa de Crombach arrojaron 0,94 para la satisfacción estudiantil y 0,90 para el compromiso organizacional, un índice muy alto en ambas variables. Para el análisis e interpretación de los resultados se realizó el análisis de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov Smirnov, lo que determinó la utilización de estadísticos no paramétricos Ro de Sperman que fue 0.866, lo que significa que existe correlación directa y significativa entre la satisfacción estudiantil y el compromiso con la organización, con un nivel de correlación positiva alta, siendo el p valor ($p = 0.000 < 0.05$).

PALABRAS CLAVE: compromiso organizacional, satisfacción estudiantil, educación superior artística.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND STUDENT SATISFACTION IN A PERUVIAN SCHOOL OF ART

ABSTRACT: The present research aims to know the relationship that exists between organizational commitment and student satisfaction in an art school in Peru. It is a research with a quantitative approach, descriptive level, non-experimental, cross-sectional design. The sample was probabilistic and consisted of 201 students. The technique used was the survey and the instruments, two questionnaires that in reliability with Crombach's alpha yielded 0.94 for student satisfaction and 0.90 for organizational commitment, a very high index in both variables. For the analysis and interpretation of the results, the analysis of goodness of fit to the normal Kolmogorov Smirnov curve was carried out, which determined the use of non-parametric statistics Sperman's Ro which was 0.866, which means that there is a direct and significant correlation between student satisfaction and commitment to the organization, with a high positive correlation level, with the p value ($p = 0.000 < 0.05$).

KEYWORDS: Organizational commitment, student satisfaction, higher education in art.

INTRODUCCIÓN

La investigación tuvo como propósito el estudio de la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción estudiantil debido a que ambas variables tienen un impacto en la actitud hacia el estudio y su conclusión; por ello, en los últimos años, se vienen realizando

diversas investigaciones asociadas al ámbito educativo. Trabajos como los de Román (2016) nos plantean que el grado de calidad de la gestión administrativa se convierte en un predictor del nivel de desempeño del profesor y del grado de calidad de la administración funcional. Estos son predictores del nivel de competencia del empleado y, a su vez, se convierten en predictores del grado de satisfacción estudiantil, lo que, por su parte, nos permite predecir el grado de lealtad institucional de los estudiantes graduandos.

Máynez (2016) encontró que la cultura organizacional y el compromiso afectivo influyen positivamente en la transferencia interna del conocimiento intraorganizacional, y que la transferencia de conocimiento dentro de la empresa no es influenciada por el compromiso afectivo. Osorio y Parra (2015), en un grupo de estudiantes del primer año, encontraron un nivel muy satisfactorio en un buen porcentaje (80% $T=69.43$; $p=0.41$) y que la motivación intrínseca dependería de un conjunto de aspectos que son considerados como extrínsecos.

Álvarez, Chaparro y Reyes (2014) en una investigación sobre satisfacción estudiantil en las instituciones superiores públicas y privadas del Valle de Toluca, México, obtuvo una media de 3,12 (ligeramente orientada a la satisfacción). Las variables fueron las competencias para la enseñanza de los docentes y la formación continua. El nivel de autorrealización de los estudiantes fue calificado con medias de 3,5 y 3,3; la infraestructura y servicios administrativos obtuvieron los niveles más bajos con 2,97 y 2,76.

Frías (2014) encontró que la permanencia en una institución de la generación “Y” está asociada a diversos factores como el plan de desarrollo profesional y que el elevado nivel de compromiso y satisfacción es un factor que no previene la rotación, sino es un dato importante para que las organizaciones se esfuercen por trabajar en el desarrollo profesional de sus trabajadores.

Dávila y Jiménez (2014), por su parte, afirman que el compromiso afectivo es uno de los aspectos más importantes en el bienestar de los trabajadores y cuanto mayor sea este grado, la predicción del bienestar pasa a ser más influenciado por el sentido de pertenencia.

El compromiso organizacional es “la fuerza relativa de la identificación que tiene una persona para ser parte de una determinada empresa” (Allen y Meyer, 1990, p.3) Esto implica que las personas comprometidas se involucrarán con los objetivos de la institución y participarán activamente porque se sienten parte importante de ella. Cuando una persona logra tener un compromiso con su organización, se siente orgullosa de esa pertenencia, llegando incluso a tener algunos distintivos de su institución como pines u otros objetos de *merchandising*; es frecuente que las instituciones educativas confeccionen polos o buzos con el logotipo de la institución.

Allen y Meyer (1990) plantean que el compromiso organizacional integra diversas conceptualizaciones. Así, el componente afectivo se refiere al vínculo emocional, a la identificación y a la participación del empleado con la institución; el componente de continuidad se refiere a un compromiso basado en los costos que les generaría a los

trabajadores abandonar la empresa; y el componente normativo se orienta a los sentimientos de obligación de permanecer en ella. Esta es una de las clasificaciones más aceptadas en el ámbito de la psicología organizacional debido a que separa el sentido de compromiso en tres dimensiones muy claras, teniendo a la afectiva como una de las más importantes y la que va a permitir que las personas “lleven a la institución en el corazón”; sin embargo el aspecto de la continuidad influirá para que la persona decida continuar en ella a pesar de tener otras opciones; y finalmente el normativo que está referido a todo aquello que evalúa la persona antes de dejar la institución.

Según Cutipa (2014) el compromiso es “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso organizacional se caracteriza por: la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización” (p.14). El compromiso no solo es asumir la cultura de la organización sino la voluntad de pertenecer a una organización, el esfuerzo que demanda estar presente en sus actividades, pero también los beneficios que obtenemos al participar de ella, la disposición para trabajar sin importar el tiempo, haciendo lo mejor posible para la institución que uno representa.

La satisfacción tiene su origen en la motivación, como un factor que influye en el desempeño de cualquier persona. Podríamos decir que la motivación es el sentimiento que hace que una persona actúe y se comporte de una determinada manera, es el impulso hacia un resultado y la satisfacción es el resultado que se experimenta. La satisfacción estudiantil se enmarca dentro de las investigaciones realizadas en torno a la satisfacción laboral.

La teoría bifactorial (1967) es la teoría de mayor influencia en la variable de satisfacción laboral propuesta por Federico Herzberg, quien realizó un estudio sobre las causas de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo de profesionales, entre contadores e ingenieros. Se descubrió que algunos factores que estaban en relación con una alta satisfacción, estaban relacionados con la posibilidad de desarrollo, el reconocimiento de logros, la responsabilidad, el ser creativo, el respeto por los demás y la promoción a lo que se denominó como factores motivacionales.

Por su parte, la insatisfacción estaba referida al contexto de trabajo como las normas de la compañía, los estilos de supervisión, los salarios y las condiciones específicas de trabajo. Herzberg llega a la conclusión que los aspectos referidos a la satisfacción se denominan “factores motivadores” y son extrínsecos, mientras los referidos a la insatisfacción se denominan “factores de higiene” y son intrínsecos.

La teoría de Herzberg tuvo como gran aporte el valor del trabajo en el crecimiento espiritual de las personas y la trascendencia en la vida; también ayudó a entender la motivación del ser humano en el trabajo. Por su gran aporte al ámbito laboral y vigencia se ha visto necesaria su adecuación al ámbito estudiantil ya que son labores similares, solo

que con diferentes objetivos.

Velásquez (2012), en Román (2016), observó que la satisfacción estudiantil está relacionada con la calidad del servicio ofrecido a los estudiantes y el cumplimiento de sus expectativas durante su estadía en el centro de estudio. Fernández, Ferrer y Reig (2013), en Román (2016), afirman que la percepción de la satisfacción estudiantil es uno de los indicadores más importante para definir la calidad de una universidad. De este concepto se desprende la importancia de los servicios que reciben los estudiantes, así como de los estándares de enseñanza que imparten los maestros a sus alumnos. Rivera y Ruíz (2015, p.79), plantean que la “satisfacción del estudiante refleja la eficiencia de los servicios académicos y administrativos, la satisfacción con las unidades de aprendizaje, las interacciones con su profesor y sus compañeros de clase, así como las instalaciones y equipamiento”.

A partir de las definiciones anteriores podemos decir que la satisfacción estudiantil es la actitud o conjunto de actitudes positivas del estudiante hacia el estudio. Para lograrla, en el caso de la institución a que se refiere el presente estudio, se hace necesario mejorar la formación académica y artística. Para ello es necesario el rediseño del sistema de enseñanza-aprendizaje con la ampliación del número de actividades cotidianas del estudiante, la mayor autonomía, la inclusión de tareas con mayor nivel de dificultad que sean retadoras, la posibilidad de especialización, el incremento de responsabilidades sobre su propio trabajo y el estímulo a la sana competencia entre los estudiantes.

Aamodt (2010) plantea que la variable “satisfacción laboral” y “compromiso organizacional” se deben estudiar juntas debido a su alta correlación, que da como resultado conductas similares de los empleados. Plantea que los trabajadores satisfechos y comprometidos asisten a trabajar, permanecen en la institución y hacen un buen trabajo. En los últimos años las investigaciones están encontrando una estrecha relación entre la satisfacción y el compromiso, pues las personas más satisfechas son las más comprometidas con la institución. Los estudiantes de educación superior en la actualidad tienen muchas opciones de estudio, por lo que es frecuente ver que se cambian de una institución a otra o de una carrera a otra. Estos movimientos se dan con mayor frecuencia en los primeros ciclos, pues en muchos casos esto está relacionado con la madurez psicológica del estudiante; en otras porque otra institución le ofreció mejores opciones de estudio e incluso oportunidades laborales.

El compromiso afectivo con la institución es parte importante en la comunidad educativa, específicamente en los estudiantes quienes, al ingresar, presentan altas expectativas respecto a su profesión y vocación. Sin embargo, con el transcurrir del tiempo, el rendimiento académico de muchos empieza a disminuir y finalmente el estudiante, en algunos casos, llega a retirarse de la institución, poniendo en evidencia problemas de compromiso de continuidad.

En la actualidad se hace necesario poner énfasis en el compromiso normativo, pues

la formación de los estudiantes está enmarcada en la ley universitaria que emite normas cada vez más específicas que deben conocer y cumplir para ser conscientes del régimen legal que les corresponde (Grajales, 2000).

Junto con el compromiso institucional, encontramos otro factor que está relacionado con la teoría bifactorial de Herzberg (1959) en la que se encontró que los factores motivacionales están referidos a las actividades estimulantes o de contenidos de estudio, y que los factores de insatisfacción están relacionados al contexto de estudio, los amigos y las condiciones sociales, culturales (Fernández, 2002). Investigaciones realizadas plantean que cuando una persona está satisfecha tienden a estar más comprometida con la institución, por ello se considera importante estudiar ambas variables ya que en la población de estudio se ha observado diferentes problemas que estarían ligados a estos factores. Para la investigación nos planteamos la siguiente interrogante:

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción estudiantil en Educación Superior Artística en la Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas - 2017?

Para el estudio se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción estudiantil en Educación Superior Artística en la Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas -2017.

Hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción estudiantil en Educación Superior Artística en la Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas - 2017.

Hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y la satisfacción estudiantil en Educación Superior Artística en la Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas - 2017.

Hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y la satisfacción estudiantil en Educación Superior Artística en la Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas -2017.

METODOLOGÍA

El presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, transversal. La población está constituida por 417 estudiantes de la Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas de Lima, Perú, correspondiente al semestre 2017-I. La muestra fue probabilística con 201 estudiantes del segundo a quinto año de estudios. No consideramos a los estudiantes del ciclo I debido a que en el momento de la aplicación tenían menos de un mes de asistencia a clase.

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, uno para cada una de las variables. La escala de satisfacción estudiantil, elaborada con 24 ítems que corresponden a las dos

dimensiones (satisfacción intrínseca y extrínseca), fue validado con el Alfa de Cronbach, obteniéndose un resultado de 0.945. Para el compromiso organizacional se elaboró una escala con 24 ítems que corresponden a las dimensiones compromiso afectivo, de continuidad y normativo, con un nivel de 0.908. Ambos instrumentos obtuvieron una elevada confiabilidad; también se pasó por el juicio de expertos, que resultó como aplicable. El tiempo estimado para resolver cada uno de los instrumentos fue de 15 minutos.

RESULTADOS

A nivel descriptivo se presenta el análisis de cada variable:

Compromiso organizacional. Según la percepción de los estudiantes, un 48.8% tiene un nivel de compromiso institucional mediano; el 47.8% tiene un alto compromiso y el 3.5% un bajo compromiso con la institución. El compromiso afectivo es alto (61.2%) y mediano (35.8%). Para el compromiso de continuidad los resultados arrojaron mediano en un 38.8%, alto en un 56.7% y bajo con 4.5%. En el compromiso normativo se obtuvo que el 61.2% manifiesta tener un nivel mediano; el 34.8% percibe como alto compromiso y el 4% como bajo (ver tabla N° 01).

	Compromiso	Compromiso afectivo	Compromiso continuidad	Compromiso normativo
Bajo compromiso	3.5%	3%	4.5%	4%
Mediano compromiso	48.8%	35.8%	56.7%	61.2%
Alto compromiso	47.8%	61.2%	38.8%	34.8%

Tabla N° 01: *Distribución de niveles de la variable Compromiso Organizacional.*

Fuente: Valores obtenidos con el programa Estadístico SPSS 22

La percepción de la satisfacción estudiantil con la institución, según los encuestados, fue: mediana, con 67.7%; alta con 30.8%; y baja, con 1.5%. Respecto a la dimensión de satisfacción extrínseca, el 73.6% tiene la percepción que la satisfacción estudiantil es mediana; el 23.4% la percibe como alta y el 3% como baja. La satisfacción intrínseca es mediana en un 49.3%; alta en un 47.3%, y baja con 3.5% (ver tabla N° 01).

	Satisfação	Satisfação extrínseca	Satisfação intrínseca
Baja satisfacción	1.5	3.0	3.5
Mediana satisfacción	67.7	73.6	49.3
Alta satisfacción	30.8	23.4	47.3

Tabla N° 02: Distribución de niveles de la variable satisfacción estudiantil.

Fuente: Valores obtenidos con el programa Estadístico SPSS 22

Validación de hipótesis

Para poder presentar elegir la prueba estadística se realizó primero la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, para reconocer si los resultados son normales (paramétricos) o no normales (no paramétricos), en los que se obtuvo el valor de 0.000, 0.017. Para la variable “satisfacción estudiantil” se obtuvo 0.002 y para la variable “compromiso organizacional” 0.01, 0.004 y 0.042, encontrándose que los resultados obtenidos nos indican que la distribución no es normal.

Para la prueba de hipótesis se ha utilizado la prueba no paramétrica Rho de Spearman, con un nivel de significancia de 0.05.

En la validación de hipótesis general se obtuvo que el grado de correlación entre compromiso organizacional y satisfacción estudiantil determinada por el Rho de Spearman 0.866 significa que existe una correlación alta entre ambas variables, frente al $p < 0,05$ (grado de significación estadística), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, encontrándose que existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción estudiantil.

En la primera hipótesis se especifica, el grado de correlación entre compromiso afectivo y satisfacción estudiantil según Rho de Spearman fue de 0.715, existiendo una correlación alta entre ambas variables, frente al $p < 0,05$ (grado de significación estadística), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, estableciéndose una relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción.

En la segunda hipótesis se establece el grado de correlación entre compromiso de continuidad y satisfacción estudiantil determinada por el Rho de Spearman 0.538 significa que existe una correlación moderada entre ambas variables, frente al $p < 0,05$ (grado de significación estadística), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, estableciéndose que existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y la satisfacción estudiantil.

En la tercera hipótesis se especifica la correlación entre compromiso normativo y

satisfacción estudiantil, determinada por el Rho de Spearman. La cifra de 0.866 significa que existe una correlación alta entre ambas variables, frente al $p < 0,05$ (grado de significación estadística), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna, estableciéndose que existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo y la satisfacción estudiantil.

DISCUSIÓN

En las investigaciones sobre satisfacción con estudiantes, como la de Román (2016) sobre los modelos de factores predictores de satisfacción estudiantil, se encontró “valores de correlación múltiple cuadrática: competencia profesional, 0.65; satisfacción estudiantil, 0.63; lealtad institucional, 0.30; desempeño docente, 0.37; y administración funcional, 0.47” (p. 133); a partir de ello se llegó a la conclusión que la calidad de la gestión administrativa, el nivel de desempeño docente, la calidad de la administración funcional y la competencia profesional son predictores de la satisfacción estudiantil. También que el género, la nacionalidad y la religión no difieren respecto a la satisfacción estudiantil, encontrándose el valor del estadístico F y su nivel crítico asociado ($F_{17, 109} = 1.719, p = .050$). Estos hallazgos coinciden con (Osorio y Parra, 2015) quienes al realizar un estudio sobre la satisfacción estudiantil en la carrera de médico cirujano, encontraron que la satisfacción de los estudiantes del primer año es muy favorable en la mayoría de los encuestados (80% $T=69.43; p=0.41$).

Similar resultado encontró Yzaguirre, (2015) en un estudio sobre expectativa y satisfacción estudiantil por el servicio académico, encontrando que el valor de Chi cuadrado es 189,094 y el valor crítico de 9,488 en la relación entre la expectativa y la satisfacción de los estudiantes, por lo que también se encontró una relación positiva.

En la investigación de Álvarez, Chaparro y Reyes (2014) sobre la satisfacción de los estudiantes de instituciones de educación superior se encontró una satisfacción general de $M= 3,12$, que indica una ligera satisfacción; de igual manera las variables capacitación, habilidad para la enseñanza de los docentes y el nivel de autorrealización de los estudiantes fueron las mejores calificadas con medias de 3,5 y 3,3 y los servicios administrativos e infraestructura fueron los más bajos, con una puntuación de 2,97 y 2,76.

Pérez y Pereyra (2015) encontraron que la satisfacción estudiantil es importante para poder alcanzar el éxito escolar y lograr la permanencia de los mismos dentro de la universidad; por ello, es necesario realizar investigaciones sobre la satisfacción en el ámbito universitario para conocer cuáles son los factores que pueden estar influyendo en los procesos de enseñanza aprendizaje en las aulas de educación superior y que con el tiempo podrían ser considerados como una medida de control de calidad.

Por su parte, Valencia (2014) en una investigación con estudiantes de enfermería en Arequipa encontró que el 25 % estaba muy satisfecho y 72 % satisfecho con los servicios

prestados en la facultad donde estudian.

Al ser la satisfacción una variable que se empezó a trabajar en el mundo laboral, en ese campo tenemos la investigación de Minaya (2014), quien encontró una alta correlación positiva ($r= 0.948$) entre el compromiso de liderazgo transformacional de los docentes, debido a que el p valor < 0.05 aceptó la hipótesis alterna, por lo que concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso docente del Callao. Chacón (2015. p.21) nos plantea que “los altos niveles de satisfacción están asociados a que ya se han cubierto las metas laborales dentro de la institución (y) puede atribuirse a un programa de reconocimiento y gestión de personas”.

En esta línea, Pérez (2014) encontró que los trabajadores de la universidad pública tienen menor nivel de compromiso con la institución que los trabajadores de la universidad privada. Así, los primeros presentaron un mayor interés por las recompensas extrínsecas que los segundos (rango promedio= 124.76 vs. rango promedio= 101.20) ($U=5043.500$, $p < .05$). De igual manera, los trabajadores casados tienen un mayor nivel de compromiso (rango promedio= 63.46 vs rango promedio = 57.50) ($U= 1019.5$, $p < .05$).

También Cutipa (2014), en la hipótesis general de su investigación, encontró que existe una relación directa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional, existiendo una correlación positiva entre ambas variables de 0.799 en los trabajadores empleados de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca.

En un análisis muy detallado a partir del análisis de la teoría de Allen y Meyer en un caso mexicano, San Martín (2013) nos plantea que las empresas tienen dos posibilidades de lograr el compromiso organizacional: la primera es a través del compromiso afectivo y normativo, que consiste en generar un clima de satisfacción y normas relacionales que permitan al trabajador lograr un compromiso emocional que lo llevará a trabajar de forma responsable; es decir, lograr el compromiso normativo y desear seguir en la empresa (compromiso de continuidad). La segunda sería más directa, independientemente del nivel del compromiso afectivo, en la que se apela a la percepción de dependencia del trabajador, lo que les hace comprometerse en un sentido normativo y que logre tener la intención de seguir en ella. La primera posibilidad implica trabajar la satisfacción intrínseca del individuo, siendo la más sólida y con mayor posibilidad de duración en el tiempo. La segunda, conlleva una satisfacción extrínseca más relacionada con el estilo de gestión.

A partir de los resultados de la investigación y la discusión de los resultados de las investigaciones en ambas variables, se hace necesario que los docentes universitarios motiven a los estudiantes, brinden un ambiente adecuado de estudio y empoderarlos en su especialidad con la finalidad de elevar sus niveles de satisfacción intrínseca y extrínseca, lo cual redundará en el nivel de compromiso con la organización. Las instituciones de educación superior deben potenciar los valores, creencias y actitudes positivas de los estudiantes para motivarlos a conseguir sus objetivos en los plazos adecuados.

Finalmente podemos decir que la satisfacción estudiantil se relaciona de manera

favorable o desfavorable con el compromiso con la institución del estudiante. Estas variables, a su vez, van a influir en los aspectos académicos, la deserción escolar y la conclusión de los estudios. Por lo tanto podemos decir que los estudiantes satisfechos están más comprometidos con la institución y van a lograr concluir sus estudios satisfactoriamente.

Asimismo, en la segunda hipótesis se logró demostrar que existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción estudiantil, que se relacionan directa y significativamente. Esta fue de 0.715 y con un p valor de 0.000, considerándose como una correlación alta, por lo que se aceptó la hipótesis específica y se rechazó la nula. Existe una estrecha relación entre el nivel de satisfacción, que incluye factores externos como las condiciones de la infraestructura, recursos, relación con los compañeros, políticas internas y liderazgos, así como factores internos tales como habilidades personales, libertades, responsabilidad y desempeño.

Por el lado de la dimensión de compromiso afectivo, se considera la identificación y el involucramiento con la institución, lo que nos permite conocer cuál es el grado en que el estudiante desea continuar sus estudios en la institución educativa y para ello realizará todos los esfuerzos que ella le demande.

Al respecto Pérez (2014) encontró que el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la universidad pública son menores que los de la privada (rango promedio= 126.30 vs. rango promedio= 101.79) ($U=4990,000$, $p < .05$). En la universidad pública el nivel de compromiso aumenta después de los 11 años de servicio (rango promedio = 73.82 vs rango promedio = 55.27) ($r= 15.255$, $p < .05$), y aumenta cuando tienen pareja (rango promedio= 63.46 vs rango promedio = 46.38) ($U= 1019.500$, $p < .05$). Otra investigación realizada por Maynez (2016) plantea un modelo en el que la cultura organizacional influye en el compromiso afectivo, obteniendo una correlación de 0.749 y fundamenta que esta se da en la semejanza de valores, el orgullo de pertenencia y la inspiración que recibe de la institución.

San Martín (2013) encontró que el compromiso afectivo media el efecto de ciertos antecedentes interpersonales sobre el compromiso normativo “porque existe un efecto indirecto significativo de la satisfacción ($\lambda=0.171$, $t=2.829$) y de las normas relacionales ($\lambda=0.191$, $t=3.227$) sobre el compromiso normativo a través del compromiso afectivo” (p.21). También encontró que las teorías del *marketing* relacional, la identidad social, el intercambio social, el compromiso afectivo y la contratación relacional influyen significativamente en la satisfacción laboral. Finalmente encontró que son importantes los antecedentes relacionales y los económicos para lograr el compromiso afectivo y normativo del trabajador.

De acuerdo a lo planteado por Allen y Meyer (1990), el compromiso afectivo se da cuando el estudiante se identifica, participa y disfruta de ser parte de la institución educativa; se podría decir que es una fuerza relativa de identificación que tiene el estudiante con el centro de estudios. Finalmente, podemos decir que la satisfacción estudiantil se relaciona con el compromiso afectivo con la institución de los estudiantes y que esta, a su vez, se

relaciona con el compromiso normativo y de continuidad.

Asimismo, en la tercera hipótesis se logró demostrar que existe una relación significativa entre la satisfacción estudiantil y el compromiso de continuidad de los estudiantes de la escuela de arte. Encontramos que existe una relación directa y significativa de 0.538 y con un p valor de 0.000, considerándose como una correlación moderada, por lo que se aceptó la hipótesis específica y se rechazó la nula. Esta es la relación con nivel más bajo respecto a las otras debido a que está influenciada por las dimensiones de compromiso afectivo, normativo y también por la satisfacción intrínseca y extrínseca.

Según Pérez (2014), los trabajadores administrativos de la universidad privada tienen un mayor nivel de compromiso de continuidad frente a los de la universidad pública (rango promedio= 126.50 vs. rango promedio= 101.60) ($U=4968, 000$ $p <.05$). En la universidad pública los trabajadores con más de 11 años de servicio tienen mayor nivel de compromiso de continuidad (rango promedio= 73.39 vs rango promedio = 62.72) ($r=19.826, p <.05$); lo mismo se da en los trabajadores de la adultez media (rango promedio= 75.99 vs rango promedio = 50.05) ($u= 903.500, p <.05$).

Al respecto, Frías (2014), en una investigación sobre compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia, encontró que los jóvenes de la generación “Y” buscan trabajos que tengan sentido, que les hagan sentir importantes, que les enorgullecen, que les permitan contribuir al éxito de la organización, pero que esta satisfacción y compromiso no asegura su permanencia en la organización.

San Martín (2013) encontró que las normas relacionales, la confianza, y la satisfacción ejercen un efecto indirecto significativo sobre el compromiso de continuidad, siendo el compromiso de continuidad determinado por el compromiso afectivo y normativo. Estos resultados fueron encontrados por Allen y Mayer (1990), quienes hallaron que la calificación del supervisor sobre el desempeño laboral y el ascenso de sus subordinados se correlacionó positivamente con los índices del compromiso afectivo, y negativamente con los índices del compromiso de continuidad. Después del análisis de la tercera hipótesis podemos ver que sobre la dimensión de compromiso de continuidad van a influir un conjunto de factores que incluyen la actitud para la vida de los jóvenes y la forma de pensar de la generación actual.

Asimismo en la cuarta hipótesis se logró demostrar que existe una relación significativa entre la satisfacción estudiantil y el compromiso normativo de los estudiantes. Así, se encontró que existe una relación directa y significativa de 0.866 y con un p valor de 0.000, considerándose como una correlación alta, por lo que se aceptó la hipótesis específica y se rechazó la nula.

En el estudio realizado por Pérez (2014) se encontró que el compromiso normativo de los trabajadores de la universidad privada y pública presentan diferencias (rango promedio= 129.88 vs. rango promedio= 98.50) ($u=4602.500, p <.05$), siendo que los de la privada tienen un mayor compromiso normativo. En la universidad pública este aumenta

con el tiempo de permanencia; los trabajadores con más de 11 años de servicio obtienen un (rango promedio= 70.74) ($r = 8.971$, $p < .05$) que aumenta en los adultos medios (rango promedio=75.69 vs rango promedio = 50.22) ($u = 916.500$, $p < .05$). Lo mismo sucede en el nivel socioeconómico bajo, donde (rango promedio= 75.63) ($r = 8.082$, $p < .05$). San Martín (2013) encontró que el compromiso normativo y el afectivo son influenciados significativamente en la dependencia percibida y la confianza, pues tienen una relación causal debido a que muchos trabajadores sienten que cumplen con su deber correctamente y sin embargo normativamente no son reconocidos.

Allen y Meyer (1990) encontraron que el compromiso normativo está influenciado por la socialización que se da antes y después que ingrese a la institución; es decir, influyen en ella las instituciones educativas donde estudió la educación básica y otras instituciones donde puede haber cursado estudios o incluso trabajado; también influirán las instituciones a las que se relaciona paralelamente en el momento de realizar sus estudios, por lo que hay mucha influencia de factores externos que involucran la satisfacción interna de cada persona.

CONCLUSIONES

La satisfacción estudiantil se relaciona directa y significativamente con el compromiso organizacional de los estudiantes de educación superior artística en un ($p = 0.000 < 0.05$), Rho de Spearman = 0.866, lo que significa que existe correlación positiva alta. Por lo tanto, la satisfacción intrínseca y extrínseca se relaciona con en el nivel de compromiso con la organización, por lo que se deben potenciar los valores, creencias y actitudes positivas de los estudiantes para motivarlos a conseguir sus objetivos en los plazos adecuados.

La satisfacción estudiantil se relaciona directa y significativamente con el compromiso afectivo de los estudiantes de educación superior artística en ($p = 0.000 < 0.05$), Rho de Spearman = 0.715, lo que significa que existe correlación positiva alta. En consecuencia, podemos decir que la satisfacción estudiantil se relaciona con en el compromiso afectivo que implica la identificación, participación y disfrute de las actividades académicas y artísticas que le brinda la institución y que esta, a su vez, influye en el compromiso normativo y de continuidad.

La satisfacción estudiantil se relaciona directa y significativamente con el compromiso de continuidad de los estudiantes de educación superior artística en ($p = 0.000 < 0.05$), Rho de Spearman = 0.538, lo que significa que existe una correlación moderada. En consecuencia, podemos decir que la satisfacción estudiantil se relaciona con el compromiso de continuidad y que esta dimensión también está influenciada por un conjunto de factores que incluye la actitud para la vida de los jóvenes y la forma de pensar de la generación actual.

La satisfacción estudiantil se relaciona directa y significativamente con el compromiso

normativo de los estudiantes de educación superior artística ($p = 0.000 < 0.05$), Rho de Spearman = 0.866, lo que significa que existe correlación alta. En consecuencia, podemos decir que la satisfacción estudiantil se relaciona con en el compromiso normativo y que esta dimensión también está influenciada por la socialización que se da antes y después que ingrese a la institución, existiendo influencia de aquellas donde estuvo anteriormente.

REFERÊNCIAS

Aamodt, M. (2010) **Psicología industrial/organizacional**. Un enfoque aplicado. México: CengageLearning.

Allen, N. y Meyer, J. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of occupational Psychology** N° 63. Pp. 1-18. Great Britain: The British Psychological Society. Recuperado de [doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x).

Álvarez, J. Chaparro, E. y Reyes D. (2010) Estudio de la satisfacción de los estudiantes con los servicios educativos brindados por instituciones de Educación Superior del valle de Toluca. **Revista Iberoamericana sobre calidad, eficiencia y cambio en educación** N° 13. Pp. 5-26. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol13num2/art1.pdf>

Cutipa, A. (2014) **Clima y compromiso organizacional de los trabajadores empleados de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, durante el período 2014-I**. (tesis de maestría) Lima, Perú: Universidad Peruana Unión.

Dávila, L. y Jiménez, G. (2014) Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. **Revista de Psicología** N° 22. Pp.272-302. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Fernández, M. (2002) **Realidad psicosocial del maestro de primaria**. Lima, Perú: Universidad de Lima.

Frías, P. (2014) **Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y"** **Universidad de Chile**. (tesis) Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1

Grajales, T. (2000). Escala de satisfacción en el trabajo entre empleados universitarios ASD. **Memorias del CIE Número 1**, Vol.2. 110-120. Recuperado de http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/188

Herzberg, F. Mausner, B. y Blach, B. (1967) **The motivation to work**. United States of America: John Wiley.

Máynez, I. (2016) Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? **Revista de Contaduría y Administración** N° 64. Pp. 666-681. México: Universidad Autónoma de Juárez. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>

Minaya, M. (2014) **El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 Carlos Philips Previ Callao 2010 – 2011.** (Tesis de maestría) Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Osorio, M. y Parra, L. (2015) La satisfacción escolar en los estudiantes del primer año de la carrera de Médico Cirujano. **Revista en Investigación Médica 3-10.** México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2015.08.002> 2007-5057

Pérez, R. (2014) **Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas.** (Tesis de licenciatura) Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Pérez, I. y Pereyra, E. (2015) Satisfacción estudiantil: un indicador de la calidad educativa en el departamento de biología celular, UCV. **Revista de Pedagogía vol.36. N°99.** Pp 69-89. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.

Román (2016) **Modelo de factores predictores de satisfacción estudiantil y lealtad institucional validado con estudiantes universitarios,** (Tesis de doctorado) México: Universidad Montemorelos.

Rivera, D. y Ruiz, M. (2015) Satisfacción del estudiantes que actualmente cursa electivas en Bienestar Institucional FESC. **Revista mundo FESC N° 9.** 79-94 Recuperado de <http://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/62/104>

San Martín, F. (2013) La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador. **Revista de Contaduría y Administración N° 58.** 11-38.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Adolescência 40, 41, 42, 52, 53, 125

Alegria 9, 12, 164, 165, 166, 170, 171, 172, 173, 174

Ansiedade 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 97, 116, 125, 143, 147, 150, 172, 173

Assistência a saúde 1

Autismo 54, 55, 56, 58, 59, 60

Auto percepção do Líder 105

B

Bem-estar 27, 29, 33, 35, 36, 37, 104, 105, 106, 108, 110, 113, 114, 115, 116, 119, 124, 140, 164, 165, 166, 172, 173, 174

Burnout 9, 12, 68, 69, 150, 151, 152, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 169, 170, 174, 175, 176

C

Companheiras de presos 17, 24

Comportamento Organizacional 105

Contexto Escolar 9, 11, 55, 72, 73, 74, 76, 77, 78

D

Depressão 17, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 50, 62, 66, 67, 68, 69, 70, 97, 126, 150, 172, 173

Desenvolvimento Humano 11, 28, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 124, 177

Direito 9, 12, 8, 9, 13, 14, 18, 25, 44, 54, 55, 99, 102, 122, 123, 126, 128, 129, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 140, 141, 144, 146, 148, 149

E

Educação 9, 23, 24, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 59, 60, 72, 73, 76, 78, 135, 146, 147, 175, 177

Estresse 30, 31, 32, 33, 35, 38, 62, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 95, 105, 106, 109, 116, 121, 150, 169, 173, 174

Estudantes 9, 11, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 67, 68, 69, 70, 71

F

Família 12, 14, 18, 19, 23, 24, 29, 30, 32, 33, 40, 41, 46, 48, 49, 50, 52, 53, 55, 72, 73, 74, 76, 77, 78, 96, 97, 109, 124, 125, 128, 139, 142, 144, 145, 146, 147, 148, 149

H

Habilidades de vida 10, 27, 28, 29, 35, 38

Homens privados de liberdade 10, 17, 20

I

Indústria 93, 94

Inimputabilidade 12, 122, 128, 129, 130

Integralidade do Cuidado 1

M

Mães de Presos 17

Matemática 54, 55, 56, 60

Mulheres Trabalhadoras 27

P

Papéis Duplos 27

Psicologia 2, 9, 12, 15, 26, 40, 42, 44, 52, 53, 59, 66, 76, 78, 102, 121, 122, 123, 124, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 140, 141, 142, 148, 164, 175, 176, 177

Psicopatia 9, 12, 122, 123, 124, 126, 127, 128, 131

Q

Qualidade de vida 9, 11, 27, 28, 29, 30, 35, 38, 95, 102, 104, 110, 112, 116, 118, 120, 121, 165

Qualidade de Vida no Trabalho 11, 104, 105, 106, 108, 110, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 164

Queixa Escolar 72, 73, 74, 76, 77, 78

R

Ressocialização 40, 48, 49, 123, 124, 130, 131

S

Sanção 122, 130, 131

Saúde LGBT 1

Saúde Mental 24, 44, 61, 62, 67, 68, 70, 71, 93, 95, 98, 99, 101, 102, 129, 130, 131, 164, 166

Saúde Mental e Trabalho 93

Stress 38, 62, 97, 105, 116, 119, 120, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 172, 173, 174, 175, 176

Sustentabilidade Organizacional 11, 93, 96, 102

T

Teoria Bioecológica 11, 72, 73, 74, 76, 77

Transtorno Mental 62, 64, 126

Transtorno Psíquico 62

V

Violência Contra a Mulher 9, 134, 139

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

INVESTIGAÇÕES CONCEITUAIS, FILOSÓFICAS, HISTÓRICAS E EMPÍRICAS DA PSICOLOGIA 2

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

INVESTIGAÇÕES CONCEITUAIS, FILOSÓFICAS, HISTÓRICAS E EMPÍRICAS DA PSICOLOGIA 2