TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales
ISSN 1317-0570 / ISSN (e) 2343-5763
Vol. 28(2). Mayo-Agosto 2026

IDENTIDAD HISTÓRICA-CULTURAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA PERUANA

Raúl Eleazar Arias-Sánchez*
https://orcid.org/0000-0003-4604-9507
Kenia Aguirre-Vílchez**
https://orcid.org/0000-0003-3017-9083
Rúsbel Freddy Ramos-Serrano***
https://orcid.org/0000-0003-2352-1848
Ronald Condori-Crisóstomo****
https://orcid.org/0009-0008-9348-9410

RECIBIDO: 02/02/2026 / **ACEPTADO**: 14/04/2026 / **PUBLICADO**: 18/05/2026

Cómo citar: Arias-Sánchez, R., Aguirre-Vílchez, K., Ramos-Serrano, R., Condori-Crisóstomo, R. (2026). Identidad histórica-cultural y satisfacción laboral en una universidad pública peruana. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 28*(2), 277-285. www.doi.org/10.36390/telos282.06

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la identidad histórico-cultural y la satisfacción laboral de los trabajadores de una universidad pública del centro del Perú. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 280 trabajadores, a quienes se aplicaron dos cuestionarios estructurados y validados mediante el coeficiente V de Aiken y el Alfa de Cronbach. Los resultados evidencian una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables (ρ = 0.877), así como asociaciones relevantes en las dimensiones interpretativa, estimativa y normativa de la identidad histórico-cultural. Se concluye que la identidad histórico-cultural constituye un factor clave para comprender la satisfacción laboral en contextos universitarios públicos, aportando evidencia empírica que respalda la necesidad de integrar dimensiones simbólicas y culturales en la gestión del talento humano y en el diseño de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral y la sostenibilidad organizacional.
Palabras clave: Identidad histórico-cultural, satisfacción laboral, universidad, competitividad educativa, gestión del talento

Historical-cultural identity and job satisfaction in a Peruvian public university, 2019

ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between historical-cultural identity and job satisfaction among employees of a public university in central Peru. The research employed a quantitative approach with a non-experimental, descriptive-correlational design. The sample consisted of 280 employees, who completed two structured questionnaires validated using Aiken's V coefficient and Cronbach's alpha. The results revealed a strong and statistically significant positive relationship between the two variables (ρ = 0.877), as well as relevant associations in the interpretive, evaluative, and normative dimensions of historical-cultural identity. The study concludes that historical-cultural identity is a key factor in understanding job satisfaction in public university contexts, providing empirical evidence that supports the need to integrate symbolic and cultural dimensions into human talent management and the design of institutional policies aimed at strengthening employee well-being and organizational sustainability.
Keywords: Historical-cultural identity, job satisfaction, university, educational competitiveness, talent management

Introducción

La creciente competitividad y globalización del sector educativo surge a partir de diversos desafíos cada vez más complejos en la gestión del talento humano (Trujillo Robles et al., 2026; García Abad & González Fernández-Larrea, 2021). En este sentido, la satisfacción laboral de los miembros de estas instituciones (docentes, personal administrativo, estudiantes y la comunidad universitaria en general) se ha consolidado como un factor estratégico que incide directamente en el bienestar, el compromiso organizacional y el desempeño institucional (Faya Salas et al., 2018; Rodríguez et al., 2010; Tinoco Plasencia, 2024). Por ello, la satisfacción laboral (Montoya-Cáceres et al., 2017; Cabrera et al., 2022) se ha convertido en un objetivo prioritario tanto para instituciones públicas como privadas, al constituirse en un indicador clave de calidad, eficiencia y sostenibilidad organizacional.

En particular, las universidades públicas desempeñan un rol fundamental en la provisión de servicios educativos y administrativos orientados al desarrollo social y territorial (Pastore & Altschuler, 2015), en este escenario, éstas no solo tienen la responsabilidad de garantizar una educación superior de calidad, sino también de promover entornos laborales que favorezcan el desempeño óptimo de su capital humano (Cabanilla Guerra et al., 2022; Bohórquez et al., 2020) e identitario (Cortes Vargas, 2011; Takaki et al., 2015). Atender los factores que influyen en la satisfacción laboral de sus trabajadores resulta, por tanto, indispensable

* *Autor de correspondencia*. Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. eleazar.arias@unh.edu.pe
** Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. kenia.aguirre@unh.edu.pe
*** Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. rusbel.ramos@unh.edu.pe
**** Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. ronald.condori@unh.edu.pe

para el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de sus objetivos misionales.

Desde una perspectiva conceptual, la satisfacción laboral ha sido definida por Davis y Newstrom (2003) como el conjunto de emociones o sentimientos favorables o desfavorables que los empleados desarrollan hacia su trabajo, reflejando una actitud afectiva y un grado de identificación con la organización a la que pertenecen. La literatura especializada ha abordado ampliamente esta variable desde diversos enfoques teóricos y empíricos, destacando los aportes de Alonso (2008), Avey et al. (2010) y Pujol-Cols & Dabos (2018), quienes han analizado factores estructurales, psicológicos y organizacionales asociados a la satisfacción laboral, no obstante, gran parte de estas investigaciones ha prestado escasa atención al componente histórico-cultural como factor explicativo de dicha satisfacción.

En este sentido, la identidad histórico-cultural, entendida por Sambarino (1980) como el conjunto de valores, tradiciones, símbolos y comportamientos que cohesionan a un grupo social, emerge como una dimensión relevante para comprender la forma en que los trabajadores construyen su sentido de pertenencia y su identificación con la institución. En el caso específico de la universidad motivo de esta pesquisa, se observa que el conocimiento y la identificación con la historia institucional (Zanatta et al., 2010) y sus símbolos se asocian con mayores niveles de satisfacción laboral y un mejor desempeño organizacional. Sin embargo, se evidencia una limitada implementación de políticas y actividades orientadas a fortalecer la identidad histórico-cultural, situación que contribuye a niveles reducidos de compromiso institucional, satisfacción laboral y rendimiento en el trabajo.

A partir de esta problemática, la presente investigación tiene como objetivo analizar la relación de la identidad histórico-cultural y la satisfacción laboral de los trabajadores de una universidad pública del centro del Perú. Mediante un análisis sistemático, se busca corroborar la hipótesis de que un mayor conocimiento e identificación con la historia y los símbolos institucionales se relaciona positivamente con niveles más elevados de satisfacción laboral. Los resultados permitirán formular recomendaciones orientadas al diseño de estrategias institucionales que fortalezcan la cultura organizacional, promuevan la integración del personal y contribuyan a la mejora sostenida del desempeño y el bienestar en el entorno laboral universitario.

Identidad histórico-cultural

La identidad histórico-cultural se refiere al conjunto de valores, creencias, tradiciones y prácticas que definen a una comunidad a lo largo del tiempo, transmitidos y reproducidos mediante procesos históricos y culturales (Berry, 1997; Bruner, 1991). Esta identidad constituye un elemento central para comprender los mecanismos de cohesión social, pertenencia y legitimidad dentro de una institución (Olazabal Arrabal et al., 2021). Desde una perspectiva sociocultural, la identidad histórico-cultural es una construcción social que se desarrolla a través de procesos de endoculturalización, mediante los cuales los individuos interiorizan significados, símbolos y normas compartidas (Sambarino, 1980), en este sentido, la identidad no solo permite interpretar realidades colectivas, sino que también desempeña un papel clave en la cohesión institucional y en la capacidad de las organizaciones para enfrentar contextos adversos (Hall, 1990; Maldonado-Torres, 2007). Ahora bien, en el ámbito universitario, la identidad histórico-cultural adquiere especial relevancia, ya que contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso del personal con la misión y visión institucional. En el caso de la universidad motivo de esta investigación, el fortalecimiento de esta identidad se presenta como una estrategia clave para mejorar el clima organizacional y consolidar una cultura institucional compartida.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como el grado de bienestar y satisfacción que experimenta un trabajador respecto a su trabajo y al entorno en el que este se desarrolla, siendo el resultado de la interacción entre factores intrínsecos y extrínsecos (Robbins y Judges, 2009; Locke, 1976), así, esta variable ha sido ampliamente estudiada en la literatura organizacional debido a su influencia directa en la motivación, el desempeño y la permanencia del personal en las organizaciones (Judge et al., 1994). Desde una perspectiva actitudinal, la satisfacción laboral comprende componentes afectivos, cognitivos y comportamentales que configuran la evaluación general que realiza el trabajador sobre su experiencia laboral (Casci y Guillén, 2010). Su medición se apoya en diversos modelos teóricos que consideran tanto dimensiones globales como aspectos específicos del trabajo, tales como las condiciones laborales, el reconocimiento, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo profesional (Blanch et al., 2010). En el contexto universitario, el análisis de la satisfacción laboral resulta fundamental para identificar los factores que inciden en el bienestar del personal y su relación con la identidad institucional. En este sentido, estudiar la satisfacción laboral en esta universidad permitirá comprender cómo los elementos culturales e históricos de la institución influyen en la percepción y experiencia laboral de sus trabajadores.

Metodología

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque descriptivo, conforme a lo señalado por Hernández et al. (1998), cuyo propósito es detallar, especificar y caracterizar las propiedades y rasgos de los fenómenos y situaciones objeto de estudio, asimismo, se adoptó un enfoque correlacional, siguiendo a Espinoza y Ochoa (2020), orientado a analizar el grado de relación existente entre las variables de estudio sin pretender establecer vínculos de causalidad. El proceso investigativo estuvo guiado por el método científico general propuesto por Bunge (1972), el cual permitió estructurar de manera sistemática el planteamiento del problema, la formulación de hipótesis y su contrastación empírica. De manera complementaria, se emplearon métodos específicos, tales como el método descriptivo, destinado a estimar y caracterizar las variables analizadas, y el método histórico, orientado a comprender la evolución y contextualización de los fenómenos estudiados, de acuerdo con Arias-Sánchez (2025).

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, de nivel correlacional, tal como lo define Arias-Sánchez (2025), dado que las variables no fueron manipuladas y la recolección de datos se realizó en un único momento temporal, con el propósito de describir y analizar las relaciones existentes entre ellas. El estudio se llevó a cabo en una universidad del centro del Perú (Ramos et al., 2020), institución pública fundada en el año 1990, la cual constituye el escenario en el que se desarrolló la presente pesquisa.

En cuanto a la caracterización de los sujetos de estudio (Tabla 1), la población laboral estuvo conformada por un total de 813 trabajadores, distribuidos en 389 docentes y 429 trabajadores administrativos. Para la selección de la muestra se empleó un muestreo

no probabilístico por conveniencia, considerando las limitaciones de recursos, el acceso a los participantes y las dificultades logísticas asociadas a la aplicación de los instrumentos. En consecuencia, la muestra estuvo integrada por 280 trabajadores de la institución, quienes aceptaron participar voluntariamente en el estudio.

Tabla 1.
Población de estudio

Categoría	Descripción	Total (N)	Porcentaje (%)
Población total	Trabajadores de la universidad	813	100.0
Docentes	Personal docente de las diferentes facultades	389	47.8
Administrativos	Personal administrativo de áreas académicas y de gestión	429	52.2
Tipo de muestreo	No probabilístico por conveniencia	—	—
Criterio de selección	Disponibilidad, acceso y aceptación voluntaria	—	—
Muestra total	Trabajadores que participaron efectivamente en el estudio	280	34.4
Nivel de participación	Participación voluntaria y anónima	—	—

La técnica de recolección de datos empleada en la presente investigación fue la encuesta, por su idoneidad para captar de manera sistemática las percepciones, actitudes y valoraciones de los trabajadores respecto a su identidad histórico-cultural y su satisfacción laboral dentro de una institución universitaria pública. Esta técnica permitió obtener información cuantificable y comparable, necesaria para el análisis descriptivo de niveles y para la estimación de relaciones estadísticas entre las variables de estudio. Como instrumentos de medición (Tabla 2) se utilizaron dos cuestionarios estructurados de elaboración propia, diseñados específicamente para el contexto institucional bajo la siguiente caracterización:

Tabla 2.
Instrumentos de trabajo

Variable	Instrumento	Dimensiones	Nº de ítems	Tipo de escala	Validez de contenido (V de Aiken)	Confiabilidad (Alfa de Cronbach)	Finalidad del instrumento
Identidad histórico-cultural	Cuestionario	• Interpretativa • Estimativa • Normativa	33	Escala tipo Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo)	0.97	0.91	Medir el grado de conocimiento, comprensión, valoración e internalización de la historia, símbolos, valores y normas institucionales, permitiendo establecer niveles de identidad histórico-cultural (bajo, medio y alto).
Satisfacción laboral	Cuestionario	• Condiciones físicas y materiales • Beneficios laborales y remunerativos • Políticas administrativas • Relaciones sociales • Desarrollo personal • Desempeño de tareas • Relación con la autoridad	30	Escala tipo Likert de cinco puntos (1 = muy insatisfecho, 5 = muy satisfecho)	0.95	0.93	Evaluar el nivel de satisfacción e insatisfacción laboral de los trabajadores en sus dimensiones específicas y a nivel global, con el propósito de analizar su relación con la identidad histórico-cultural institucional.

Asimismo, la aplicación de los instrumentos se realizó entre septiembre y noviembre de 2019, periodo en el cual se recopiló la información de manera progresiva en función de la disponibilidad de los trabajadores. Si bien los datos corresponden a un momento

previo, su inclusión responde a un propósito analítico específico: constituyen una línea de base empírica para comprender dinámicas estructurales del fenómeno estudiado, las cuales no han experimentado transformaciones sustantivas en el contexto institucional analizado. En este sentido, el estudio adopta un enfoque retrospectivo que permite interpretar continuidades y patrones persistentes más allá de coyunturas temporales inmediatas. El abordaje de la muestra se efectuó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, facilitado a través de coordinaciones institucionales que permitieron el acceso a las distintas áreas de la universidad. La participación fue voluntaria, anónima y se garantizó la confidencialidad de la información. Finalmente, en relación con las técnicas de procesamiento y análisis de datos (Tabla 3), la validez de los instrumentos fue evaluada mediante el juicio de expertos y el cálculo del Coeficiente V de Aiken, el cual evidenció un alto nivel de concordancia.

Tabla 3.
Técnicas de procesamiento y análisis

Fase	Técnica / Procedimiento	Descripción	Indicadores / Estadísticos	Resultados obtenidos	Finalidad
Validación de contenido	Juicio de expertos	Los instrumentos fueron evaluados por un panel de especialistas en gestión educativa, metodología de la investigación y comportamiento organizacional, quienes analizaron la pertinencia, claridad, coherencia y relevancia de los ítems.	Coeficiente V de Aiken	Identidad histórico-cultural: 0.97 Satisfacción laboral: 0.95	Garantizar la validez de contenido de los instrumentos, asegurando que los ítems representen adecuadamente las dimensiones teóricas de las variables.
Consistencia interna	Análisis de confiabilidad	Se evaluó la homogeneidad y consistencia interna de los instrumentos mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach.	Alfa de Cronbach	Identidad histórico-cultural: 0.91 Satisfacción laboral: 0.93	Verificar la fiabilidad de los instrumentos y la estabilidad de las mediciones.
Análisis descriptivo	Estadística descriptiva	Se calcularon frecuencias, porcentajes y niveles para describir el comportamiento de cada variable y sus dimensiones.	Frecuencias, porcentajes	Distribución de niveles (bajo, medio, alto)	Caracterizar el estado de la identidad histórico-cultural y la satisfacción laboral.
Análisis inferencial	Correlación no paramétrica	Se aplicó el coeficiente Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables, debido a la naturaleza ordinal de los datos.	Rho de Spearman (ρ)	ρ = 0.877 (relación positiva fuerte)	Evaluar la hipótesis de investigación sobre la relación entre identidad histórico-cultural y satisfacción laboral.
Análisis dimensional	Correlación por dimensiones	Se analizaron las relaciones entre las dimensiones de la identidad histórico-cultural y la satisfacción laboral.	Rho de Spearman (ρ) por dimensión	Interpretativa: 0.863 Estimativa: 0.715 Normativa: 0.743	Profundizar en el análisis explicativo de la relación entre variables.

Resultados

Los resultados obtenidos a partir del Cuestionario de Identidad Histórico-Cultural, el cual presentó adecuados niveles de validez de contenido (V de Aiken = 0.97) y confiabilidad interna (Alfa de Cronbach = 0.91), evidencian que la identidad histórico-cultural de los trabajadores de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2019 se distribuye de manera heterogénea, reflejando distintos grados de apropiación, valoración e internalización de los elementos simbólicos e históricos de la institución (Figura 1). A nivel general, el 41% de los trabajadores se ubica en un nivel medio de identidad histórico-cultural, lo que indica una identificación parcial con la historia, los valores y los símbolos institucionales, mientras que un 7% presenta un nivel bajo, revelando una débil integración simbólica y cultural con la universidad. Estos resultados sugieren que, si bien existe un núcleo significativo de identificación institucional, persisten brechas relevantes en los procesos de socialización y fortalecimiento de la identidad colectiva.

En la dimensión interpretativa, que evalúa la capacidad de comprensión y significación de la historia y el sentido institucional, se observa un predominio de niveles elevados: el 49% de los trabajadores alcanza un nivel muy alto, evidenciando una sólida comprensión del legado histórico-cultural de la UNH. En contraste, solo un 3% se sitúa en un nivel bajo, lo que indica que la mayoría del personal posee referentes simbólicos claros sobre la trayectoria institucional, aun cuando estos no siempre se traduzcan en una adhesión valorativa o normativa consistente.

En cuanto a la dimensión estimativa, orientada a medir la valoración subjetiva y la importancia atribuida a los elementos

histórico-culturales, los resultados muestran una distribución más equilibrada. El 30% de los trabajadores se ubica en un nivel medio y el 29% en un nivel muy alto, reflejando una valoración favorable en más de la mitad de los casos. Sin embargo, resulta significativo que un 29% presente un nivel bajo, lo que evidencia la coexistencia de percepciones divergentes respecto al valor simbólico de la identidad institucional y sugiere debilidades en los mecanismos de reforzamiento cultural.

Finalmente, en la dimensión normativa, vinculada a la internalización de normas, principios y pautas institucionales, el 40% de los trabajadores alcanza un nivel muy alto, lo que indica una adecuada asimilación de los marcos normativos asociados a la tradición universitaria. No obstante, el 15% se sitúa en un nivel bajo, reflejando dificultades en la adhesión normativa y en la alineación conductual con los valores institucionales, lo que puede repercutir en el desempeño organizacional.

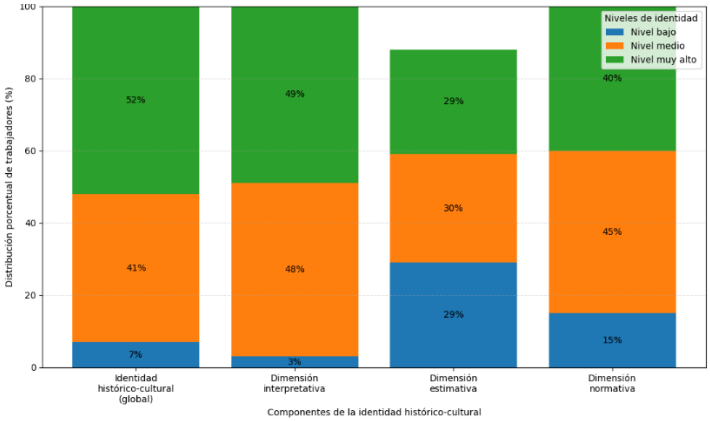

Figura 1. *Resultados descriptivos de la V1*

Por su parte, los resultados derivados del Cuestionario de Satisfacción Laboral Institucional, que presentó una validez de contenido de 0.95 y una confiabilidad interna elevada (Alfa de Cronbach = 0.93), revelan un escenario caracterizado por altos niveles de insatisfacción laboral generalizada en la Universidad Nacional de Huancavelica (Figura 2). A nivel global, el 71% de los trabajadores reporta un estado de alta insatisfacción laboral, sin registrarse casos de satisfacción, lo que evidencia un clima organizacional desfavorable y persistente. Este resultado sugiere que, pese a la existencia de niveles moderados y altos de identidad histórico-cultural en algunos sectores, las condiciones estructurales y organizacionales afectan negativamente la experiencia laboral.

En la dimensión de condiciones físicas y materiales, el 41% de los trabajadores manifiesta alta insatisfacción, lo que refleja limitaciones en infraestructura, equipamiento y recursos necesarios para el adecuado desempeño de las funciones laborales. Solo un 8% expresa satisfacción parcial, reforzando la percepción de precariedad en esta dimensión. Respecto a los beneficios laborales y remunerativos, el 60% se ubica en un nivel de insatisfacción regular, sin registrarse satisfacción alta, lo que indica que las compensaciones económicas y los beneficios sociales no responden adecuadamente a las expectativas del personal. En relación con las políticas administrativas, el 36% presenta alta insatisfacción y no se identifican trabajadores satisfechos, lo que pone en evidencia percepciones negativas sobre los procesos de gestión, la toma de decisiones y la transparencia institucional. Las relaciones sociales muestran también resultados desfavorables, con un 53% de trabajadores en alta insatisfacción y solo un 6% con satisfacción parcial, lo que sugiere debilidades en la comunicación interna, el trabajo colaborativo y el clima relacional. De manera similar, las dimensiones de desarrollo personal y desempeño de tareas presentan un 65% de alta insatisfacción en ambos casos, evidenciando la limitada percepción de oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y condiciones adecuadas para el cumplimiento eficiente de las funciones asignadas. Finalmente, en la relación con la autoridad, el 51% de los trabajadores se encuentra altamente insatisfecho, lo que indica tensiones asociadas a los estilos de liderazgo, la comunicación vertical y la gestión de las relaciones jerárquicas.

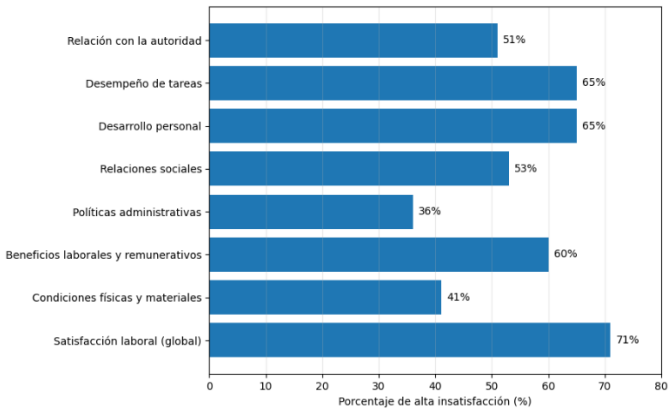

Figura 2. Resultados descriptivos de la V2

Correlación entre variables

El análisis correlacional entre la identidad histórico-cultural y la satisfacción laboral, realizado mediante el coeficiente Rho de

Spearman, evidencia una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables (Figura 3). A nivel general, el coeficiente obtenido (ρ = 0.877) indica que mayores niveles de identidad histórico-cultural se asocian con mayores niveles de satisfacción laboral, confirmando la coherencia empírica entre los constructos medidos por ambos instrumentos.

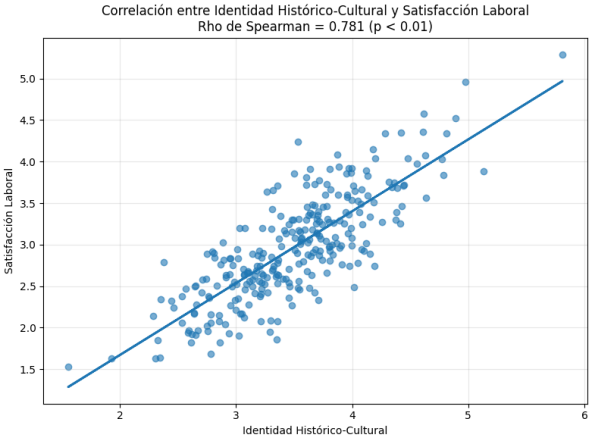

Figura 3. *Análisis correlacional de variables*

En el análisis dimensional (Figura 4), la dimensión interpretativa presenta una correlación alta (ρ = 0.863), lo que sugiere que la comprensión y significación de la historia y los símbolos institucionales se vinculan estrechamente con percepciones laborales más favorables. La dimensión estimativa muestra una correlación positiva moderada (ρ = 0.715), indicando que la valoración subjetiva de la identidad institucional influye en la satisfacción laboral, aunque en interacción con otros factores organizacionales. Por su parte, la dimensión normativa alcanza una correlación significativa (ρ = 0.743), evidenciando que la internalización de normas y principios institucionales contribuye de manera relevante al bienestar laboral.

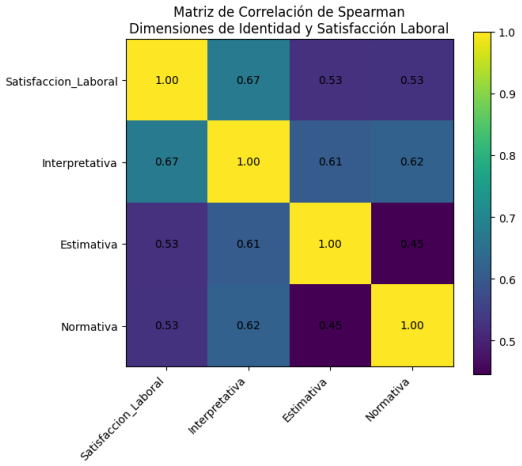

Figura 4. *Análisis correlacional*

Discusión de Resultados

Los resultados de la presente investigación permiten profundizar en la comprensión de la satisfacción laboral en el contexto universitario público, evidenciando que su configuración no responde únicamente a factores estructurales, sino que está fuertemente mediada por dimensiones simbólicas y culturales, particularmente por la identidad histórico-cultural. En coherencia con el planteamiento inicial del estudio, se confirma que la gestión del talento humano en instituciones de educación superior requiere ser abordada desde una perspectiva integral que incorpore tanto variables materiales como elementos identitarios (Trujillo Robles et al., 2026; García Abad & González Fernández-Larrea, 2021).

En primer lugar, la distribución heterogénea de la identidad histórico-cultural revela la existencia de un proceso de identificación institucional desigual. Si bien predomina un nivel medio de identidad (41%), la presencia de segmentos con niveles bajos (7%) pone en evidencia limitaciones en los mecanismos de socialización organizacional. Este hallazgo es consistente con lo planteado por Sambarino (1980), quien sostiene que la identidad se construye mediante procesos continuos de endoculturalización que requieren estrategias sistemáticas de transmisión cultural. Asimismo, la diferencia entre una alta dimensión interpretativa y niveles más débiles en las dimensiones estimativa y normativa sugiere una brecha entre comprensión y apropiación, lo que coincide con los enfoques de Hall (1990) y Maldonado-Torres (2007), quienes conciben la identidad como un proceso dinámico que involucra tanto significación como internalización. Este resultado resulta particularmente relevante, ya que indica que el conocimiento de la historia institucional no garantiza necesariamente la adhesión afectiva ni el compromiso normativo. En términos organizacionales, ello implica que la identidad

institucional no puede reducirse a un discurso formal, sino que debe ser vivida, experimentada y reforzada mediante prácticas cotidianas (Pujol-Cols & Foutel, 2018). La presencia de un 29% de trabajadores con baja valoración en la dimensión estimativa refuerza esta idea, evidenciando tensiones en la construcción del sentido de pertenencia.

En segundo lugar, los resultados sobre satisfacción laboral muestran un escenario crítico caracterizado por una alta insatisfacción generalizada (71%), lo cual confirma la existencia de un clima organizacional desfavorable. Este hallazgo se alinea con la literatura clásica que define la satisfacción laboral como una evaluación afectiva del trabajo (Davis & Newstrom, 2003; Locke, 1976), pero adquiere mayor complejidad al evidenciar que dicha insatisfacción se distribuye en todas las dimensiones analizadas. En particular, las altas tasas de insatisfacción en desarrollo personal, desempeño de tareas y relaciones con la autoridad reflejan limitaciones estructurales y de gestión que afectan directamente el bienestar de los trabajadores (Robbins & Judge, 2009; Blanch et al., 2010). La ausencia de niveles de satisfacción en varias dimensiones sugiere la presencia de un déficit sistémico en la gestión organizacional, lo que coincide con lo señalado por Judge et al. (1994), quienes advierten que la insatisfacción sostenida puede impactar negativamente en la motivación, el desempeño y la permanencia del personal. En el contexto de universidades públicas, este problema se agrava debido a restricciones presupuestarias y rigideces administrativas, lo que limita la capacidad institucional para implementar mejoras sustantivas.

El hallazgo central del estudio —la existencia de una correlación positiva fuerte entre identidad histórico-cultural y satisfacción laboral ($\rho = 0.877$)— constituye una contribución significativa al campo de estudio. Este resultado confirma la hipótesis planteada y respalda los aportes de Berry (1997), Bruner (1991) y Olazabal Arrabal et al. (2021), quienes destacan que la identidad colectiva fortalece la cohesión social, el sentido de pertenencia y la legitimidad institucional. En este caso, los trabajadores que presentan mayores niveles de identificación con la historia y los símbolos institucionales tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción laboral. Desde una perspectiva analítica, este resultado sugiere que la identidad histórico-cultural actúa como un factor modulador de la experiencia laboral, permitiendo a los trabajadores reinterpretar su relación con la institución incluso en contextos adversos. Este planteamiento se alinea con la teoría del sensemaking (Ann Glynn & Watkiss, 2020; Abolafia, 2010), según la cual los individuos construyen significado para enfrentar entornos organizacionales complejos. En este sentido, la identidad no solo cumple una función simbólica, sino también adaptativa.

El análisis por dimensiones refuerza esta interpretación. La alta correlación en la dimensión interpretativa ($\rho = 0.863$) indica que la comprensión de la historia institucional constituye un recurso clave para la construcción del bienestar laboral. Por su parte, las correlaciones en las dimensiones estimativa ($\rho = 0.715$) y normativa ($\rho = 0.743$) evidencian que la valoración y la internalización de normas institucionales también influyen de manera significativa, aunque en interacción con otros factores organizacionales. Este resultado sugiere que la satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional, en el que la cultura interactúa con variables estructurales, psicológicas y administrativas (Avey et al., 2010; Pujol-Cols & Dabos, 2018).

No obstante, es necesario introducir una lectura crítica de los hallazgos. A pesar de la fuerte correlación identificada, los altos niveles de insatisfacción evidencian que la identidad histórico-cultural no es suficiente para compensar las deficiencias estructurales de la organización. Este resultado coincide con lo planteado por Schein (1996; 1988), quien advierte que la cultura organizacional no puede sustituir condiciones materiales adecuadas. En consecuencia, si bien la identidad puede funcionar como un mecanismo de resiliencia organizacional, su impacto es limitado cuando no se acompaña de mejoras en las condiciones laborales.

En términos teóricos, el estudio aporta a la literatura al posicionar la identidad histórico-cultural como una variable explicativa relevante en los modelos de satisfacción laboral, especialmente en contextos de educación superior en el Sur Global, donde las dimensiones simbólicas adquieren una importancia particular (Maldonado-Torres, 2007). Este aporte resulta significativo frente a la predominancia de enfoques que privilegian variables económicas o estructurales, dejando en segundo plano los factores culturales. Finalmente, desde una perspectiva aplicada, los resultados sugieren la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento de la identidad histórico-cultural, tales como programas de socialización organizacional, recuperación de la memoria institucional y promoción de valores compartidos. Sin embargo, estas acciones deben articularse con políticas de mejora en las condiciones laborales, en línea con lo planteado por Blanch et al. (2010) y Robbins y Judge (2009), quienes enfatizan la importancia de un enfoque integral para la gestión del bienestar laboral.

Conclusiones

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la identidad histórico-cultural y la satisfacción laboral en trabajadores de una universidad pública del centro del Perú. Los resultados obtenidos confirman empíricamente la hipótesis planteada, evidenciando una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables ($\rho = 0.877$), en este sentido, se demuestra que mayores niveles de conocimiento, identificación y valoración de la historia y los símbolos institucionales se asocian con mayores niveles de satisfacción laboral, lo que valida la pertinencia del enfoque propuesto.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos permiten ampliar los enfoques tradicionales de la satisfacción laboral, los cuales han estado predominantemente centrados en factores estructurales, administrativos y psicológicos. La incorporación de la identidad histórico-cultural como variable explicativa contribuye a una comprensión más integral del comportamiento organizacional, evidenciando que los procesos simbólicos, históricos y culturales constituyen dimensiones estructurales que inciden directamente en el bienestar laboral y el compromiso institucional, especialmente en organizaciones con fuerte arraigo territorial como las universidades públicas latinoamericanas.

En el plano práctico, los resultados sugieren que las estrategias de gestión universitaria orientadas exclusivamente a mejoras instrumentales resultan insuficientes si no se articulan con políticas institucionales dirigidas al fortalecimiento de la cultura organizacional. En este sentido, la promoción de la memoria institucional, la revalorización de los símbolos y la implementación de mecanismos de socialización organizacional emergen como acciones clave para fortalecer el sentido de pertenencia, mejorar la satisfacción laboral y contribuir al desempeño institucional sostenible.

No obstante, el estudio presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas. En primer lugar, el uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia restringe la posibilidad de generalizar los resultados a otras instituciones. Asimismo, el diseño no

experimental de corte transversal impide establecer relaciones de causalidad entre las variables analizadas. Finalmente, el estudio se circunscribe a una única universidad pública, lo que limita la comparación con otros contextos organizacionales. En consecuencia, se recomienda que futuras investigaciones incorporen diseños longitudinales y comparativos, así como técnicas de muestreo probabilístico que permitan fortalecer la validez externa de los resultados, de la misma manera, resulta pertinente profundizar en el análisis de variables mediadoras y moderadoras —como el liderazgo, el clima organizacional o la cultura institucional— con el fin de comprender de manera más compleja los mecanismos que vinculan la identidad histórico-cultural con la satisfacción laboral en distintos contextos educativos.

Declaración de Conflictos de Interés

No declaran conflictos de interés.

Contribución de autores

Autor	Conceptualización	Curacion	Analisis/ Software	Metodologia	Recursos	Supervision/ Validacion	Escritura inicial	Escritura final, revisión
1	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X
3			X	X	X		X	
4			X	X	X		X	

Financiamiento

Ninguno.

Referencias

Abolafia, M. Y. (2010). Narrative construction as sensemaking: How a central bank thinks. *Organization Studies*, 31, 349–367. https://doi.org/10.1177/0170840609357380

Alonso, M. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 24, (1) 25-40. https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v24n1/v24n1a02.pdf

Ann Glynn, M., & Watkiss, L. (2020). Of organizing and sensemaking: from action to meaning and back again in a half-century of Weick's theorizing. *Journal of Management Studies*, *57*(7), 1331-1354. https://doi.org/10.1111/joms.12613

Arias-Sánchez, R. (2025). *El espía social: la dinámica metodológica en la investigación universitaria*. Universidad Nacional de Huancavelica. https://isbn.bnp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=154553

Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2010). Can psychological capital be a source of sustained competitive advantage?. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2), 301-320. http://dx.doi.org/10.1177/0021886307311470

Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5-34. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x

Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, *12*(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf

Bruner, J. (1991). The narrative construction of reality. *Critical Inquiry*, 18(1), 1-21. http://dx.doi.org/10.1086/448619

Bunge, M. (1972). *La investigación científica: Su estrategia y su filosofía*. Siglo XXI editores.

Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, *14*(3), 403-408. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-403.pdf

Cabrera, M., Castro, J., González, L., Jiménez, S., & Barranca, A. (2022). Satisfacción laboral en prestadores de Servicio Social del Centro de Estudios y Servicios en Salud. *Revista mexicana de medicina forense y ciencias de la salud*, *7*(1), 1-38. https://revmedforense.uv.mx/index.php/RevINMEFO/article/view/2941

Casci, A. y Guillén C. (2010). *Psicología del trabajo*. Editorial Ariel.

Cortes Vargas, D. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria: El caso de la UNAM. *Perfiles educativos*, *33*(SPE), 78-90. https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea8.pdf

Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.

Espinoza-Pajuelo, L. Á., & Ochoa-Pachas, J. M. (2020). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta jurídica peruana*, *3*(2), 93-111. http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257/221

Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & Hernández Vásquez, R. M. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, Vol. 8 (3), 43-56. https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e5c6c9c4-2f8e-4ffe-810f-1a90150461e3

García Abad, R. E., & González Fernández-Larrea, M. (2021). La integración de procesos sustantivos en la Universidad Católica de Cuenca: estado actual y prospectiva. *Revista Universidad y Sociedad*, *13*(2), 184-193. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-184.pdf

Hall, S. (1990). *Cultural identity and diaspora*. In J. Rutherford (Ed.), *Identity: Community, Culture, Difference* (pp. 222-237). Lawrence & Wishart. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2769542

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (1994). *The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review*. Psychological Bulletin, 127(3), 376-407. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11393302/

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnett & L. S. Glick (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1063346

Maldonado-Torres, N. (2007). *On the coloniality of being: Contributions to the development of a concept*. Cultural Studies, 21(2-3), 240-268. https://www.udesc.br/arquivos/ceart/id_cpmenu/5800/MALDONADO_Torres_ON_THE_COLONIALITY_OF_BEING_1550515847301_5800.pdf

Montoya Cáceres, P., Beiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia & trabajo*, *19*(58), 7-13. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007

Olazabal Arrabal, M. A., Rodríguez Méndez, V., & González Fontes, R. (2021). La identidad cultural como recurso local y su integración a la gestión del desarrollo territorial. *Retos de la Dirección*, *15*(1), 27-60. http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v15n1/2306-9155-rdir-15-01-27.pdf

Pastore, R., & Altschuler, B. (2015). Economía social y solidaria en clave de desarrollo socio-territorial en Argentina. Conceptos, políticas públicas y experiencias desde la universidad. *Eutopía: Revista de Desarrollo económico territorial*, (7), 109-128. https://www.redalyc.org/pdf/6757/675771383008.pdf

Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, *34*(146), 3-18. https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809

Pujol-Cols, L. J., & Foutel, M. (2018). Cultura, identidad e imagen organizacional: desarrollo de una metodología para su estudio en la Universidad. *Revista iberoamericana de educación superior*, *9*(26), 64-86. https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.26.297

Ramos, R., Arias, R. y Alvarado, M. (2020). *Historia de la Universidad Nacional de Huancavelica: inicios, reflexiones y retos*. Universidad Nacional de Huancavelica. https://isbn.bnp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=109539

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

Rodríguez, D., Núñez, L., & Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Postgrado*, *25*(1), 63-80. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872010000100004

Sambarino, F. (1980). *La identidad cultural y su impacto en la cohesión social*. Editorial ABC.

Schein, E. H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. Plaza & Janés Editores, S. A.

Schein, E. H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative science quarterly*, 41(2), 229-240. https://www.jstor.org/stable/2393715

Takaki, M., Bravo, R., & Martínez, E. (2015). La gestión de la identidad corporativa en la Universidad: análisis y consecuencias desde la perspectiva del profesorado. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, *24*(1), 25-34. https://doi.org/10.1016/j.redee.2014.05.001

Tinoco Plasencia, C. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, *26*(2), 217-237. https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407

Trujillo Robles, P. L., Mendoza Cuzcano, J. S., Sallo Accostupa, V., & Zúñiga Peña, L. M. (2026). Gestión del talento humano en la educación latinoamericana: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, *6*(1). 1-11. https://doi.org/10.5281/zenodo.15499070

Zanatta, E., Yurén, T., & Faz Govea, J. (2010). Las esferas de la identidad disciplinar, profesional e institucional en la universidad pública mexicana. *Argumentos (México, DF)*, *23*(62), 87-104. https://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v23n62/v23n62a4.pdf